



**RAJA** GROUP

Responsabilité Sociétale des Entreprises

# Rapport RSE

# 2023

---

(Au titre de 2022)



# SOMMAIRE

<b>ÉDITORIAL</b>	<b>9</b>
<b>PRÉSENTATION DU GROUPE RAJA</b>	<b>10</b>
Chiffres Clés et Activités du Groupe RAJA	11
Expertise Multicanal	11
Les Fondamentaux	11
Offre Produits	12
Sites Internet du Groupe RAJA	13
<b>GOVERNANCE</b>	<b>14</b>
Le Comité Exécutif	14
Le Comité Stratégique	14
Le Comité de Direction Groupe	14
Missions et Valeurs	15
Parties Prenantes	15
<b>STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE</b>	<b>16</b>
Analyse de Matérialité	16
Analyse des Risques	17
Correspondances et Exclusions	18
<b>PROMOTION DES INITIATIVES RSE</b>	<b>19</b>
Politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)	19
Adhésion au Réseau CSR Europe	21
Adhésion à la Charte EcoWatt	21
Adhésion au Global Compact des Nations Unies	22
Communication sur le Progrès	23
Objectifs de Développement Durable	25
Fondation RAJA-Danièle Marcovici	28
Partenariat avec le Festival International de la Bande Dessinée d'Angoulême	34
Initiatives RSE dans les Filiales du Groupe RAJA	35

<b>EXCELLENCE DE QUALITÉ DE LA RELATION ET DU SERVICE À NOS CLIENTS</b>	<b>58</b>
Satisfaction des Attentes de nos Clients	58
Qualité de la Relation Client	60
Qualité de Service	67
Promotion de la Consommation Durable	68
Protection de la Santé & de la Sécurité de nos Clients	77
<b>SOCIAL ET DROITS HUMAINS</b>	<b>79</b>
Politique Ressources Humaines Groupe	79
Santé et Sécurité des Collaboratrices et des Collaborateurs	80
Conditions de Travail	89
Dialogue Social	103
Gestion des Carrières	108
Diversité, Discrimination et Harcèlement	111
<b>ACHATS RESPONSABLES</b>	<b>119</b>
Charte des Achats Responsables et du Développement Durable Groupe	119
Code de Conduite des Fournisseurs	122
Contrat Cadre de Référencement Fournisseur	126
Evaluation des Fournisseurs	126
Réduction de l'Impact Environnemental de nos Produits	129
Promotion des Produits Innovants & Ecoresponsables	132
Formation des Acheteurs aux Questions Environnementales	135
<b>ENVIRONNEMENT</b>	<b>138</b>
Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE)	138
Système de Management Environnemental (SME)	138
Prévention des Pollutions	139
Supports de Ventes Responsables	144
Impact Environnemental de notre Site Marchand	145
Réduction des Consommations d'Energie et des Emissions de Gaz à Effet de Serre	146
Actions pour la Transition Ecologique	155
<b>ETHIQUE</b>	<b>163</b>
Charte Ethique	163
Programme de Conformité Anti-Corruption	165
Formations Lutte contre la Corruption et Droit de la Concurrence	166

---

Projet Conformité des Tiers : e-Attestations	167
Cartographie des Risques de Corruption & des pratiques anti-concurrentielles	167
Code de Conduite Anti-Corruption	167
Dispositif d'Alerte	168
Protection des Données Personnelles	168
Charte Informatique	170
Sécurité des Systèmes d'Information	171
<b>INDICATEURS RSE DE LA MAISON MERE RAJA FRANCE</b>	<b>172</b>
Excellence de Qualité de la Relation et du Service à nos Clients	172
Social & Droits Humains	173
Achats Responsables	182
Environnement	184
Ethique	186
<b>PERIMETRE DU RAPPORT RSE 2023 &amp; DES INDICATEURS</b>	<b>187</b>
Filiales Impliquées en 2023 au Titre de 2022	187
<b>INDICATEURS RSE DES FILIALES</b>	<b>188</b>
Social & Droits Humains	188
Achats Responsables	279
Environnement	295
Ethique	320
<b>ANNEXE 1 – CERTIFICATIONS ISO</b>	<b>322</b>
Certifications des Filiales du Groupe RAJA	322
Certificat ISO 9001 & 14001 RAJA France	323
Certificat ISO 9001 BERNARD	324
Certificat ISO 14001 BERNARD	325
Certificat ISO 9001 CENPAC	325
Certificat ISO 14001 CENPAC	328
Certificat ISO 50001 CENPAC	329
Certificat ISO 9001 JPG	331
Certificat ISO 14001 JPG	332
Certificat ISO 9001 KALAMAZOO	333
Certificat ISO 14001 KALAMAZOO	335
Certificat ISO 50001 KALAMAZOO	337

Certificat ISO 9001 MONDOFFICE	339
Certificat ISO 14001 MONDOFFICE	340
Certificat ISO 45001 MONDOFFICE	341
Certificat ISO 9001 RAJA Allemagne, Autriche & Suisse	342
Certificat ISO 14001 RAJA Allemagne, Autriche & Suisse	344
Certificat ISO 9001 RAJA Benelux	346
Certificat ISO 14001 RAJA Benelux	348
Certificat ISO 9001 RAJA Danemark	350
Certificat ISO 9001 RAJA Espagne	351
Certificat ISO 14001 RAJA Espagne	352
Certificat ISO 45001 RAJA Espagne	353
Certificat ISO 26000 RAJA Espagne	354
Certificat ISO 9001 RAJA Italie	355
Certificat ISO 14001 RAJA Italie	356
Certificat ISO 9001 & ISO 14001 RAJA Pologne	357
Certificat ISO 45001 RAJA Pologne	358
Certificat ISO 9001 RAJA Portugal	359
Certificat ISO 14001 RAJA Portugal	360
Certificat ISO 45001 RAJA Portugal	361
Certificat ISO 9001 RAJA Slovaquie	362
Certificat ISO 14001 RAJA Slovaquie	363
Certificat ISO 9001 RAJA République Tchèque	364
Certificat ISO 14001 RAJA République Tchèque	365
Certificat ISO 9001 RAJA Suède	366
Certificat ISO 14001 RAJA Suède	367
Certificat ISO 9001 RAJA Royaume-Uni	368
Certificat ISO 14001 RAJA Royaume-Uni	369
Certificat ISO 45001 RAJA Royaume-Uni	370
Certificat ISO 9001 UDO BÄR Allemagne, Autriche & France	371
Certificat ISO 9001, ISO 14001 & ISO 45001 VIKING Royaume-Uni	373
Certificat ISO 9001 VIKING Pays-Bas	375
Certificat ISO 9001 VIKING Allemagne & Autriche	376
Certificat ISO 14001 VIKING Allemagne	378
Certificat ISO 45001 VIKING Allemagne	379

<b>ANNEXE 2 – POLITIQUES QSE</b>	<b>380</b>
Politique Qualité RAJA France	380
Politique Environnementale RAJA France	381
Annexe à la Politique Environnementale RAJA France (Indicateurs)	382
Communication des Indicateurs Environnementaux RAJA France	383
Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA France	386
Annexe à la Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA France (Indicateurs)	387
Communication des Indicateurs Santé & Sécurité au Travail RAJA France	388
Politique de Performance Energétique RAJA France	389
Annexe à la Politique de Performance Energétique RAJA France (Indicateurs)	390
Communication des Indicateurs de Performance Energétique RAJA France	391
Politique Qualité, Santé, Sécurité & Environnement BERNARD	393
Politique Qualité CENPAC	394
Politique Environnementale CENPAC	395
Politique de Performance Energétique CENPAC	396
Politique Santé & Sécurité au Travail CENPAC	397
Politique Qualité, Santé, Sécurité & Environnement JPG	398
Politique Qualité, Environnement & de Performance Energétique KALAMAZOO	399
Communication des Indicateurs Environnementaux KALAMAZOO	400
Communication des Indicateurs de Performance Energétique KALAMAZOO	403
Politique Santé & Sécurité au Travail KALAMAZOO	405
Politique Qualité, Environnement & Santé, Sécurité MONDOFFICE	407
Politique Qualité & Environnement RAJA Allemagne	409
Politique Qualité & Environnement RAJA Benelux	410
Politique Qualité RAJA Espagne	414
Politique Environnementale RAJA Espagne	415
Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA Espagne	416
Politique Qualité & Environnement RAJA Italie	417
Politique Qualité RAJA Pologne	419
Politique Environnementale RAJA Pologne	420
Politique Qualité & Environnement RAJA Slovaquie & République Tchèque	421
Politique Qualité RAJA Royaume-Uni	422
Politique Environnementale RAJA Royaume-Uni	423
Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA Royaume-Uni	424
Politique Qualité RAJA Suède	425
Politique Environnementale RAJA Suède	426

Politique Qualité & Environnement UDO BÄR	427
Politique Qualité, Environnement & Santé, Sécurité VIKING (Toutes Entités)	429
<b>ANNEXE 3 – POLITIQUES RSE</b>	<b>430</b>
Politique RSE du Groupe RAJA	430
Politique RSE de KALAMAZOO	432
Politique RSE de RAJA Espagne	439
Politique RSE RAJA Royaume-Uni	441
<b>ANNEXE 4 – EVALUATION DE LA PERFORMANCE RSE</b>	<b>444</b>
Evaluation EcoVadis RAJA Group	444
Certificat de Notation EcoVadis RAJA Group	445
Evaluation EcoVadis RAJA France	446
Certificat de Notation EcoVadis RAJA France	447
<b>ANNEXE 5 – GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES</b>	<b>448</b>
Renouvellement de l’Adhésion RAJA France au Global Compact des Nations Unies	448
Attestation d’Adhésion au Global Compact des Nations Unies RAJA France	449
<b>ANNEXE 6 – OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE</b>	<b>450</b>
Certificat d’Impact Socio Ecologique RAJA Allemagne	450
Certificat Lauréat de la Charte de l’Entrepreneuriat Durable RAJA Benelux	455
<b>ANNEXE 7 – RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>456</b>
Politique Ressources Humaines RAJA Group	456
Politique Ressources Humaines RAJA France	460
Politique Ressources Humaines CENPAC	464
Politique Ressources Humaines KALAMAZOO	467
Politique Ressources Humaines RAJA Benelux	468
Politique Droits Humains & Non Discrimination RAJA Benelux	472
Politique Ressources Humaines RAJA Royaume-Uni	475
Charte de la Diversité RAJA France	480
Certificat Label Entreprise Engagée pour la Diversité RAJA France	481

<b>ANNEXE 8 – ACHATS RESPONSABLES</b>	<b>482</b>
Charte des Achats Responsables & Code de Conduite des Fournisseurs du Groupe RAJA	482
Licence FSC RAJA France	489
Licence PEFC RAJA France	490
Certificat de Conformité FSC RAJA Italie	491
Certificat de Conformité PEFC RAJA Italie	492
<b>ANNEXE 9 – GESTION DES DECHETS</b>	<b>493</b>
Attestations & Certificats de Valorisation des Déchets Générés par RAJA France	493



# ÉDITORIAL

---



J'ai toujours considéré que le rôle de l'entreprise n'était pas seulement économique, mais aussi social et sociétal.

C'est avec cette conviction que j'ai créé la Fondation RAJA-Danièle Marcovici en 2006, avec pour ambition d'agir en faveur de l'émancipation des femmes en France et dans le monde.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) concerne nos collaboratrices et collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs et notre environnement social. Pour cela nous nous sommes engagés à :

- ▶ Lutter contre réchauffement climatique en décarbonant nos produits et nos activités
- ▶ Continuer à développer des produits toujours plus innovants et écoresponsables
- ▶ Développer nos achats responsables et éthiques
- ▶ Préserver l'Environnement sur nos sites et dans nos activités
- ▶ Agir au quotidien sur l'équité sociale et sociétale
- ▶ Contribuer à atteindre les objectifs de développement durable.

L'emballage, le cœur de métier du Groupe RAJA, est devenu un sujet de préoccupation majeur pour les consommateurs et, par voie de conséquence, pour les entreprises. Nous souhaitons jouer un rôle moteur dans la transition écologique dans les emballages, en proposant des solutions écoresponsables et en informant nos clients sur les bonnes pratiques telles que la réduction du vide dans les colis ou les filières de recyclage.

Je réaffirme mon engagement et celui du Comité Exécutif de faire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, de la promotion des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies et des Objectifs de Développement Durable des enjeux stratégiques des prochaines années pour notre Groupe.

*Danièle Kapel-Marcovici*

**Danièle KAPEL-MARCOVICI**

*Présidente Directrice Générale  
du Groupe RAJA*

# PRÉSENTATION DU GROUPE RAJA

Le Groupe RAJA est le leader européen de la distribution multicanal d'emballages, de fournitures de bureau et d'équipements industriels pour les entreprises, présent dans 19 pays avec 26 sociétés. Les entreprises du Groupe servent plus de 1,8 million de clients en Europe, de la start-up à l'entreprise multinationale, dans tous les secteurs d'activité : distribution, industries, e-commerce, services, administrations. Groupe français familial et indépendant créé en 1954, RAJA se distingue par la haute qualité de ses produits, l'excellence de ses services, ainsi que la proximité avec ses clients.



Le Groupe RAJA, dont le siège européen est à Roissy près de Paris, réunit 4 500 collaboratrices et collaborateurs dans toute l'Europe, de 65 nationalités différentes. RAJA est une entreprise engagée avec des valeurs fortes axées sur l'entrepreneuriat, la satisfaction du client, et l'engagement sociétal et environnemental. En 2022, le Groupe RAJA a réalisé un chiffre d'affaires de 1 milliard 700 millions d'euros.

**RAJA** GROUP

**26**

Sociétés

**19**

Pays



# Chiffres Clés et Activités du Groupe RAJA



**1,7 milliard €**  
de Chiffre d'affaires



**1,8 million**  
de Clients en Europe



**250 000**  
Produits disponibles sur stock



**4 500**  
Collaboratrices et collaborateurs



**26**  
Sociétés



**19**  
Pays Européens



**15**  
Centres de distribution



**400 000 m<sup>2</sup>**  
de Stockage

## Expertise Multicanal

Le métier des sociétés du Groupe RAJA s'exerce sur quatre canaux de ventes complémentaires qui garantissent au client une proximité constante, une réactivité accrue et une expérience la plus fluide possible : catalogues, sites internet, forces de vente terrain et sédentaires.

## Les Fondamentaux



# Offre Produits

Au travers de ses différentes marques, le Groupe RAJA propose plus de 250 000 références de produits adaptés à tous les besoins des entreprises, de l'emballage au stockage et à la manutention en passant par l'hygiène et l'entretien, la protection individuelle, les fournitures et équipements de bureau.



## Emballages pour l'industrie, les services et le e-commerce



**RAJA**  
*cenpac*



## Fournitures, équipements et mobilier de bureau



JPG  
Kalamazoo  
MONDOFFICE  
Viking  
*Welcome Office*



## Manutention, stockage et équipements d'ateliers



**UDOBAR**



## Entretien, hygiène, sécurité et protection individuelle



**bernard**



## Équipements et fournitures pour les magasins

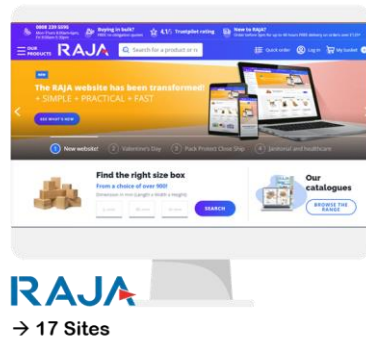


**morplan**

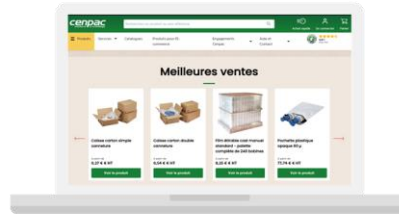
# Sites Internet du Groupe RAJA

Tous les sites marchands sur internet des filiales de RAJA sont construits et maintenus par la Direction Groupe de la Digital Factory.

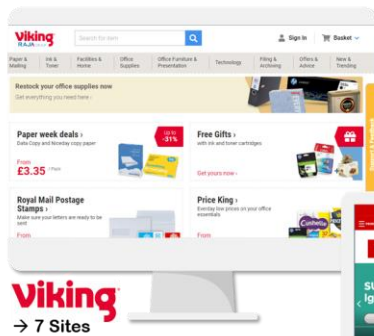
## SITES INTERNET - EMBALLAGES



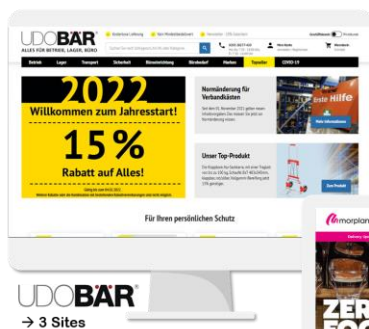
**cenpac**  
solutions d'emballage  
→ 1 Site



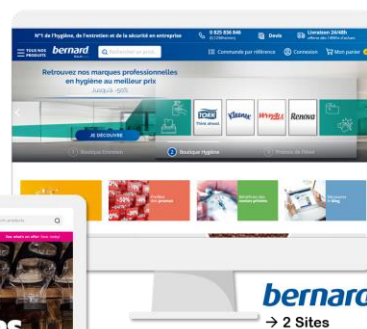
## SITES INTERNET - RAJA OFFICE



## SITES INTERNET - INDUSTRIELS & SPÉCIALISÉS



**Amorplan**  
→ 1 Site



# GOUVERNANCE

---

## Le Comité Exécutif

Le Comité Exécutif, présidé par Danièle Kapel-Marcovici, pilote les opérations et décide de la stratégie à mettre en œuvre pour développer le Groupe. Il se réunit chaque semaine.



**Danièle Kapel-Marcovici**

Présidente-directrice générale  
du Groupe RAJA



**Catherine Cambier**

Directrice générale  
RAJA Packaging - emballages  
et équipements industriels



**Nathalie Chapusot**

Directrice générale  
Marketing et technologies



**Alexandre Charpy**

Directeur général  
Administration et finances



**Alain Josse**

Directeur général  
RAJA Office - fournitures  
et équipements de bureau



**Brice Kapelusz**

Directeur général  
opérationnel  
RAJA France

## Le Comité Stratégique

Ce comité est composé des membres du comité exécutif et des membres de l'ancien conseil d'administration (dissout en 2021 à la suite du changement de forme juridique passant de SA à SAS). Il se réunit 2 fois par an.

## Le Comité de Direction Groupe

Ce comité est composé des membres du Comité Exécutif et des Directrices et Directeurs des filiales du groupe. Il se réunit 2 fois par an, en mars et en septembre.

# Missions et Valeurs

Notre mission est d'être le partenaire privilégié des entreprises pour tous leurs achats en emballages, fournitures et équipements. Pour atteindre cet objectif, nous avons toujours placé, depuis la création de la société, la satisfaction de nos clients ainsi que la qualité des produits et des services au cœur de nos enjeux, de notre développement et donc de nos valeurs. Dans ce cadre, les valeurs fondamentales sont partagées par toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du **Groupe RAJA** :

- ▶ La culture du client,
- ▶ La recherche de l'excellence,
- ▶ La culture du service,
- ▶ L'engagement sociétal,
- ▶ Une politique d'innovation permanente,
- ▶ Le respect de la diversité.

# Parties Prenantes

Les **filiales du Groupe RAJA** s'engagent auprès de leurs différentes parties prenantes par différents biais :

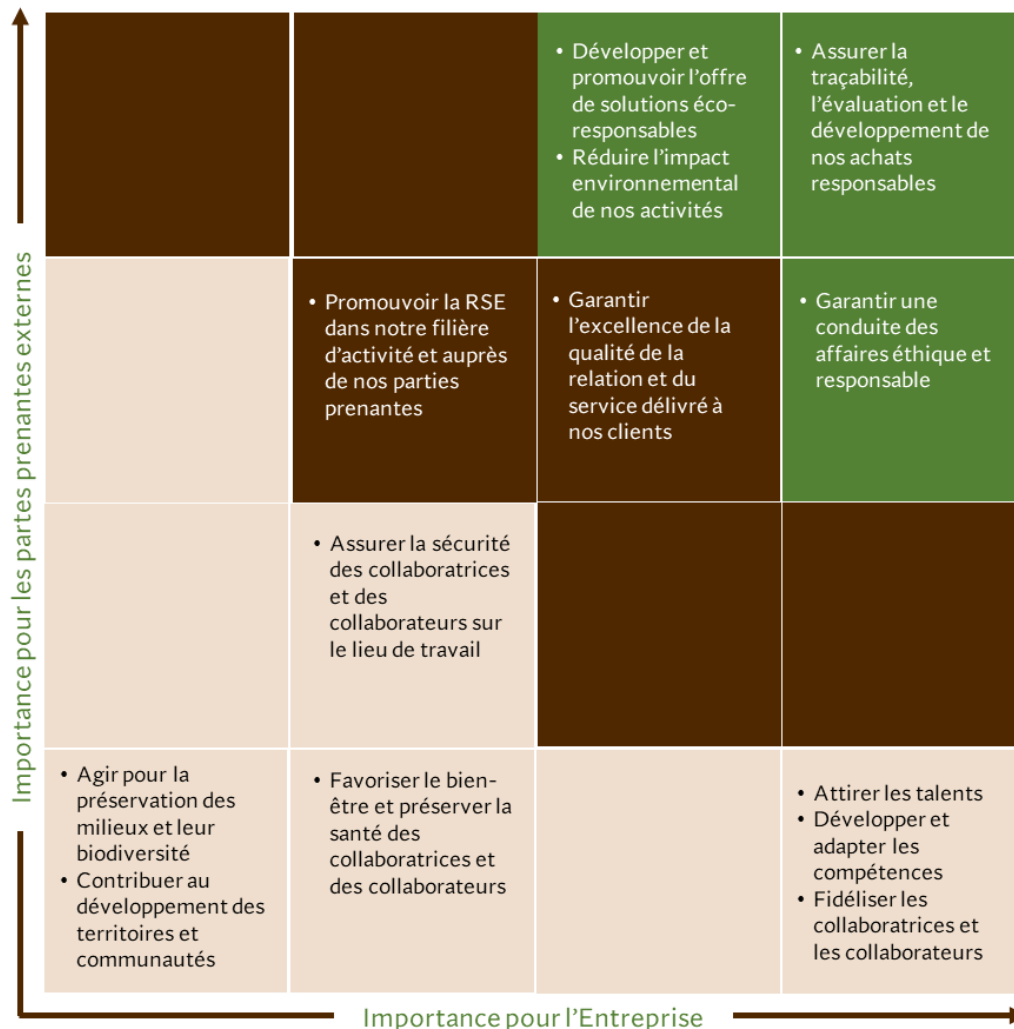
- ▶ Publications sur le site web et sur les réseaux sociaux
- ▶ Participation aux principaux salons professionnels
- ▶ Newsletters
- ▶ Parrainage et valorisation des contributions visant les enjeux socio-économiques et environnementaux développement du territoire
- ▶ Webinaires
- ▶ Réunions régulières avec les partenaires sociaux
- ▶ Site intranet
- ▶ Communication Interne & Externe
- ▶ Convention
- ▶ Entretiens Individuels
- ▶ Charte des Achats Responsables et du Développement Durable
- ▶ Sélection des fournisseurs et analyse des performances en termes de qualité et de coût de service
- ▶ Journées portes ouvertes
- ▶ Médias traditionnels
- ▶ Revue de presse



# STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

## Analyse de Matérialité

L'analyse de matérialité est un exercice d'identification des enjeux pour l'entreprise.



L'analyse de matérialité est menée en trois étapes :

- ▶ L'identification des enjeux liés à l'activité de l'entreprise : le référentiel ISO 26 000 et un benchmark sectoriel ont été utilisés comme base d'enjeux, puis un atelier a été mené sur les sujets manquants ou non applicables, afin d'identifier les enjeux pertinents pour l'entreprise.
- ▶ La hiérarchisation des enjeux du point de vue de la société : des ateliers ont été organisés avec des membres du Comité de Direction.
- ▶ La hiérarchisation des enjeux du point de vue des parties prenantes externes : des entretiens ont été réalisés avec des représentants des principales parties prenantes externes (clients, fournisseurs, prestataires de transport, médias, éco-organismes).

Les enjeux prioritaires sont ceux qui ont la plus forte cotation en interne et en externe (coin supérieur droit de la matrice) :



- ▶ Achats responsables
- ▶ Solutions écoresponsables
- ▶ Qualité de la relation et de service
- ▶ Impact environnemental de nos activités et gestion des ressources
- ▶ Conduite des affaires éthique et responsable
- ▶ Promotion de la RSE auprès des parties prenantes

## Analyse des Risques

La transposition de la directive européenne n° 2014/95/UE impose d'identifier les principaux risques extra-financiers. L'analyse de matérialité a servi de données d'entrée pour réaliser une analyse de risques. La matrice des enjeux a été présentée à un Comité de Direction restreint, qui a identifié les risques prioritaires suivants :

- ▶ Achats responsables : une politique d'achats qui manquerait d'exigence sur des critères environnementaux, de qualité et de performance économique risquerait de remettre en cause la qualité de notre offre produits, ou le respect de la réglementation française ou européenne.
- ▶ Solutions écoresponsables : une offre de produits et de services qui ne répondrait pas aux critères d'écoresponsabilité risquerait de dégrader l'empreinte environnementale de notre activité, et ne répondrait pas aux demandes croissantes de nos clients de solutions alternatives écologiques.
- ▶ Evaluation de nos fournisseurs suivant les spécificités métier en prenant en considération les aspects sociétaux et environnementaux par le biais de questionnaires et de grille de critères
- ▶ Qualité de la relation et du service : une dégradation de la qualité de la relation client et du service provoquerait l'insatisfaction de nos clients et donc une diminution de notre clientèle.
- ▶ Impact environnemental de nos activités : au-delà des risques directs liés au changement climatique (phénomènes météorologiques comme des inondations, etc.), la dégradation de l'impact environnemental des entreprises françaises les exposerait à des réglementations restrictives sur les consommations d'énergie et sur les émissions de CO<sub>2</sub> (taxe carbone), avec le risque de dégrader leur image auprès de leurs partenaires notamment les clients.
- ▶ Conduite des affaires éthique et responsable : la corruption, la concurrence déloyale, le non-respect des réglementations et législations des entreprises, et autres formes d'absence d'éthique dans les affaires peuvent provoquer des conséquences judiciaires et financières, et ternir l'image de l'entreprise.
- ▶ Engagement sociétal : en cas d'insuffisance de communication sur notre engagement sociétal, nous raterions l'opportunité de valoriser l'image de l'entreprise auprès de nos partenaires et clients. Il s'agit donc de faire de la RSE un avantage concurrentiel.
- ▶ Investissement dans nos ressources humaines : une mauvaise gestion des talents pourrait provoquer une non-adéquation des compétences aux besoins de l'entreprise, un manque d'attractivité de l'entreprise, une fidélisation insuffisante des salariés.
- ▶ Sécurité au travail : une dégradation de la sécurité dans l'entreprise exposerait à un risque d'accidents graves et de décès, donc de risque opérationnel, de risque financier et de risque de dégradation de l'image de l'entreprise.

# Correspondances et Exclusions

Avec la transposition de la Directive Européenne 2014/95/UE par l'Ordonnance 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le Décret 2017-1265 du 9 août 2017, les sociétés concernées par l'obligation de reporting doivent publier des « informations relatives aux conséquences sur le changement climatique de l'activité de la société et de l'usage des biens et services qu'elle produit, à ses engagements sociétaux en faveur du développement durable, de l'économie circulaire, de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable, aux accords collectifs conclus dans l'entreprise et à leurs impacts sur la performance économique de l'entreprise ainsi que sur les conditions de travail des salariés, aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités et aux mesures prises en faveur des personnes handicapées » (article L.225-102-1 du Code de Commerce).

Ces informations se doivent donc d'être des données d'entrée obligatoires de l'analyse de matérialité qui a été réalisée.

Ci-après sont présentées les correspondances avec les sujets priorisés et les exclusions :

- ▶ Changement climatique : traité au sein des sujets « solutions écoresponsables » pour l'impact environnemental de nos produits et de leur utilisation par nos clients.
- ▶ Engagements sociétaux en faveur du Développement Durable : traité au sein du sujet « Promotion de la RSE auprès des parties prenantes ».
- ▶ Économie circulaire : traité au sein du sujet « solutions écoresponsables ».
- ▶ Lutte contre le gaspillage alimentaire, lutte contre la précarité alimentaire, respect du bien-être animal, alimentation responsable, équitable et durable : RAJA n'ayant pas une activité agro-alimentaire et ne gérant pas de restauration d'entreprise, ce sujet n'est pas considéré comme un enjeu matériel.
- ▶ Accords collectifs conclus et impact sur la performance économique de l'entreprise et sur les conditions de travail des salariés, lutte contre les discriminations, promotion des diversités et mesures prises en faveur des personnes handicapées : traité au sein du sujet « gestion des talents ».

RAJA n'étant pas une société dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, nous ne sommes pas soumis à l'obligation de publier des informations « quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale » (article L.225-102-1 du Code de Commerce).

Nous présentons cependant des éléments au sein du sujet « gestion des affaires éthique et responsable ».

# PROMOTION DES INITIATIVES RSE

---

## Politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)

Notre volonté est d'être le partenaire responsable privilégié des entreprises pour tous les achats en emballages, fournitures et équipements, partout en Europe, et notre ambition est d'agir comme un acteur majeur de la transition écologique. Nous plaçons au cœur de nos enjeux, de notre développement et de nos valeurs, la satisfaction de nos clients, la qualité de nos produits et l'excellence de nos services, ainsi que notre engagement sociétal et en faveur du développement durable.

En qualité de distributeur, nous apportons à nos clients des solutions qui répondent à leurs besoins et leur permettent d'améliorer leur efficacité opérationnelle et de réduire leurs coûts, tout en limitant leur impact sur l'environnement. Nous collaborons avec nos fournisseurs pour trouver des solutions innovantes, efficaces et plus écologiques.

Nous développons notre Groupe en privilégiant le management par la confiance et la proximité, le respect de la diversité, et la transmission à nos collaboratrices et collaborateurs de nos valeurs d'excellence, de solidarité et de collaboration. Nous veillons au bien-être et à la sécurité de nos collaboratrices et collaborateurs, nous donnons du sens à leurs missions quotidiennes en les impliquant dans les engagements pris par l'entreprise.

La démarche RSE de RAJA s'articule autour de six axes :

### **1. Lutter contre le réchauffement climatique en décarbonant nos produits et nos activités**

---

- ▶ En travaillant avec nos fournisseurs pour continuer à décarboner les produits que nous distribuons
- ▶ En agissant pour mesurer et réduire les émissions de CO<sub>2</sub> de toutes nos activités, ex : entreposage et transport de marchandises, déplacements des salariés et activités digitales
- ▶ En sensibilisant nos collaboratrices et collaborateurs par la mise en place d'un plan de sobriété énergétique dans le groupe
- ▶ En réalisant une veille constante sur les produits et les technologies moins émetteurs de CO<sub>2</sub>, afin de les référencer et les diffuser

### **2. Continuer à développer des produits toujours plus innovants et plus éco-responsables**

---

- ▶ En travaillant en partenariat avec nos fournisseurs et en collaboration avec nos clients pour proposer des produits plus innovants et toujours plus éco-responsables
  - ▶ En continuant d'obtenir de nombreux prix nationaux et internationaux récompensant notre capacité d'innovation responsable (produits distribués et sites web)
  - ▶ En veillant à réduire l'impact de nos produits et services sur l'Environnement, en mettant en place une organisation logistique et des supports de ventes responsables
  - ▶ En effectuant une veille active au niveau des médias et des salons spécialisés
-

### **3. Développer nos achats responsables et éthiques** (pour mieux répondre, entre autres, aux attentes RSE de nos clients)

---

- ▶ En intégrant des critères RSE et éthiques dans la cotation, la sélection et les contrats avec nos fournisseurs
- ▶ En évaluant régulièrement les pratiques RSE et éthiques de nos fournisseurs
- ▶ En fidélisant sur le long terme et dans nos filiales les fournisseurs les plus responsables
- ▶ En formant régulièrement nos acheteurs à la RSE
- ▶ En encourageant nos fournisseurs, nos collaborateurs et autres parties prenantes à répondre aux attentes de nos clients en matière de RSE
- ▶ En intégrant les réponses aux attentes RSE de nos clients dans le parcours de l'expérience client

### **4. Préserver l'Environnement sur nos sites et dans nos activités** (en plus de lutter contre le réchauffement climatique)

---

- ▶ En prévenant et réduisant l'impact environnemental de nos différentes activités, et en diffusant les bonnes pratiques
- ▶ En réduisant notre consommation d'énergie fossile, d'eau et de matières mais aussi la production de déchets, émissions de polluants dans les milieux, le bruit et l'artificialisation des sols lorsque cela est possible et en encourageant les énergies renouvelables, la valorisation des déchets, l'augmentation de la durée de vie des produits et leur réutilisation

### **5. Agir sur l'équité sociale et sociétale au quotidien**

---

- ▶ En agissant tous les jours pour prévenir et combattre la discrimination et le harcèlement et s'assurer de l'équité de traitement entre les collaboratrices et les collaborateurs
- ▶ En favorisant la qualité de vie, la santé et la sécurité au travail par de la prévention, en encourageant le dialogue social et en formant les collaborateurs pour leur permettre de travailler de manière optimale
- ▶ En prévenant les risques professionnels et en mettant en œuvre des actions pour les éliminer ou les réduire
- ▶ En soutenant et en participant aux projets de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici qui œuvre à travers des associations locales à améliorer l'autonomisation des femmes et à faire respecter leurs droits dans le monde

### **6. Contribuer à atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD)**

---

- ▶ En agissant au quotidien pour respecter les 10 principes du Pacte Mondial auquel RAJA a adhéré
- ▶ En adhérant au réseau CSR Europe pour pouvoir être pro-actif et agir au mieux sur ces objectifs à l'échelle européenne
- ▶ En faisant évaluer la démarche RSE de nos filiales européennes par un tiers indépendant
- ▶ En respectant les exigences RSE européennes et nationales des pays où nous sommes implantés
- ▶ En plaçant l'éthique et la lutte contre la corruption au cœur de notre modèle d'affaires
- ▶ En sensibilisant et formant nos collaborateurs à la RSE et en les aidant à atteindre nos objectifs ambitieux

## Adhésion au Réseau CSR Europe

Fin 2022, **RAJA France** a rejoint CSR Europe, un réseau de 10 000 entreprises et organisations européennes qui promeut le déploiement concret de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) au moyen du partage des connaissances et des meilleures pratiques.



Fondé en 1995 et basé à Bruxelles, CSR Europe associe des entreprises et des organisations à but non lucratif : ONG, syndicats, institutions académiques ou gouvernementales.

CSR Europe poursuit quatre objectifs principaux :

- ▶ Améliorer l'intégration de la RSE dans le business model et le management des entreprises
- ▶ Devenir un réseau d'affaires leader en matière de bonnes pratiques RSE
- ▶ Être une plateforme de collaboration avec l'ensemble des parties prenantes impliquées dans la RSE et un catalyseur de l'innovation responsable
- ▶ S'engager avec l'Union européenne sur la politique à mener pour atteindre les objectifs mondiaux du développement durable

RAJA est la première entreprise de son secteur à rejoindre les 35 membres principaux de CSR Europe. Ce grand réseau européen accompagne les entreprises et leurs écosystèmes dans la mise en œuvre de la responsabilité sociétale des entreprises. Notre adhésion s'inscrit dans le cadre de l'élaboration d'une stratégie RSE 2023-2027 différenciante.

En tant que membre de CSR Europe, RAJA s'emploiera à contribuer à la décarbonation des secteurs de la distribution et du e-commerce au niveau européen. Il aidera ses clients à améliorer leur performance RSE et encouragera ses fournisseurs à répondre aux défis de la société civile.

## Adhésion à la Charte EcoWatt

Porté par RTE et l'ADEME, EcoWatt est un dispositif citoyen qui permet aux Français, entreprises et collectivités d'adopter une consommation d'énergie responsable et de contribuer ainsi à assurer le bon approvisionnement de tous en électricité.



Réduire et/ou décaler sa consommation électrique. C'est l'engagement pris par **RAJA France** en devenant partenaires d'EcoWatt, « la météo de l'électricité ». Fin 2022, RAJA France a officialisé son engagement auprès de RTE en signant la charte EcoWatt qui prévoit l'adoption des bons gestes des alertes rouges sur le réseau électrique, afin d'éviter les coupures ou d'en réduire la durée.

Dans ce cadre, RAJA France est devenue un relais essentiel pour déployer des bonnes pratiques en matière de consommation d'électricité à différents titres :

- ▶ En tant qu'employeur par des actions de sensibilisation auprès de leurs salariés, partenaires, fournisseurs
- ▶ En tant que relais du signal Ecowatt vers leurs clients
- ▶ En tant que consommateur responsable via des actions concrètes de modération ou de décalage de leur consommation d'électricité

# Adhésion au Global Compact des Nations Unies

Lancé en 2000, le Pacte Mondial est une initiative des Nations unies visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies en 2020, **RAJA France** s'est engagée à promouvoir cette initiative internationale et les 10 principes qui en découlent :



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

## DROITS DE L'HOMME

- ▶ Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- ▶ Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme



## NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- ▶ Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- ▶ Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- ▶ Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- ▶ Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



## ENVIRONNEMENT

- ▶ Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- ▶ Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- ▶ Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- ▶ Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Les 10 principes du Global Compact des Nations Unies sont dérivés de :

- ▶ La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- ▶ La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- ▶ La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
- ▶ La Convention des Nations Unies contre la corruption.

En 2022, plusieurs filiales du Groupe se sont également engagées auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du Global Compact des Nations Unies.

# Communication sur le Progrès



En 2022, la maison mère, **RAJA France** a publié sa première Communication sur le Progrès (COP) au titre de l'exercice 2021.

Ce rapport détaille les activités et actions menées sur les 4 thèmes du Global Compact :

- ▶ Droits Humains
- ▶ Normes Internationales du Travail
- ▶ Environnement
- ▶ Lutte contre la Corruption

ainsi que les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies concernés.

## REALISATIONS EN FAVEUR DES DROITS HUMAINS ET AU REGARD DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- ▶ Nouvelle Politique des Ressources Humaines
- ▶ Renouvellement des Accords en Partenariat avec les Partenaires Sociaux
- ▶ Association RAJA Sport
- ▶ Obtention du Label Entreprise Engagée pour la Diversité
- ▶ Renouvellement de notre Engagement en Faveur de la Diversité
- ▶ Campagne de Sensibilisation en Faveur du Handicap
- ▶ Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes
- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici en Faveur des Droits des Femmes



## RÉALISATIONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

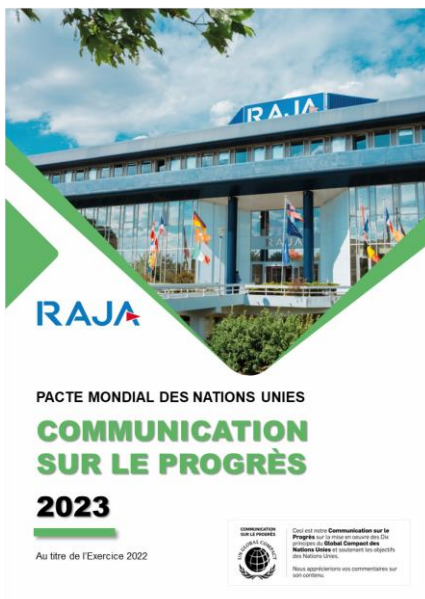
- ▶ Introduction des 10 Principes du Pacte Mondial et de la RSE dans la Charte des Achats Responsables et du Développement Durable
- ▶ Réduction de l'Impact Environnemental de nos Produits
- ▶ Promotion des Produits Innovants et Eco-Responsables
- ▶ Organisation Logistique Responsable

- ▶ Plan de Sobriété Energétique & Adhésion à la Charte Ecowatt
- ▶ Réduction & Valorisation de nos Déchets
- ▶ Label EcoVadis & Certification ISO 14001
- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici en Faveur de l'Environnement
- ▶ Actions en Faveur de la Transition Ecologique



## REALISATIONS EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- ▶ Programme de Conformité Anti-Corruption incluant :
  - ▶ Le Code de conduite Anti-Corruption
  - ▶ La Cartographie des Risques de Corruption
  - ▶ Le Dispositif d'Alerte Ethique



En 2023, **RAJA France** publiera sa deuxième Communication sur le Progrès (COP) au titre de l'exercice 2022 qui détaillera les activités et actions menées sur les 4 thèmes du Global Compact et sur les Objectifs de Développement Durable.



# Objectifs de Développement Durable

Les **filiales du Groupe RAJA** ainsi que la Fondation RAJA-Danièle Marcovici contribuent aux Objectifs de Développement Durable de l'agenda 2030. En 2022 et dans la continuité des réalisations des années antérieures, plusieurs actions ont été menées sur les 17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies :



## **ODD n° 1 : Eliminer l'extrême pauvreté dans le monde entier**

- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici
- ▶ Soutien à des Associations



## **ODD n° 2 : Eliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable**

- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici
- ▶ Soutien à des Associations



## **ODD n°3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge**

- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici
- ▶ Actions pour la Qualité de Vie au Travail des collaboratrices et des collaborateurs au sein des filiales du Groupe RAJA
- ▶ Mise en place de politiques Santé & Sécurité au Travail et de prévention des risques professionnels
- ▶ Protection de la santé du consommateur en communiquant de manière transparente sur la composition des produits en mettant à disposition des fiches de données sécurité



## **ODD n° 4 : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie**

- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici
- ▶ Mise en œuvre d'un plan de développement des compétences



## **ODD n° 5 : Parvenir à l'égalité des sexes en autonomisant les femmes et les filles**

- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici
- ▶ Lutte contre la discrimination sous toutes ses formes
- ▶ Index d'égalité entre les Hommes et les Femmes
- ▶ Engagements en faveur de la diversité



## **ODD n° 6 : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau**

- ▶ Actions dans le cadre de projets d'agroforesterie pour préserver la qualité de l'eau
- ▶ Soutien des projets pour la fourniture en eau potable



### **ODD n° 7 : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable**

- ▶ Investissements dans des projets soutenant l'énergie éolienne
- ▶ Installation de panneaux photovoltaïques en toiture de l'entrepôt en Belgique
- ▶ Projet d'installation d'ombrières photovoltaïques sur le parking du Siège de RAJA Group



### **ODD n° 8 : Favoriser une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous**

- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici
- ▶ Croissance économique
- ▶ Inclusion des personnes en situation de handicap
- ▶ Mise en œuvre d'un plan de développement des compétences
- ▶ Partage de la valeur
- ▶ Politiques intégrant l'abolition du travail des enfants et le travail forcé



### **ODD n° 9 : Construire des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation inclusive et durable et favoriser l'innovation**

- ▶ Rénovation des sites existants et construction de nouveaux sites en mettant en œuvre des innovations techniques résilientes (énergies renouvelables) pour la protection de l'environnement
- ▶ Promotion des produits innovants et éco-responsables



### **ODD n° 10 : Autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre**

- ▶ Lutte contre la discrimination sous toutes ses formes
- ▶ Index d'égalité entre les Hommes et les Femmes
- ▶ Engagements en faveur de la diversité
- ▶ Inclusion des personnes en situation de handicap



### **ODD n° 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables**

- ▶ Actions en faveur de la mobilité durable
- ▶ Promotion des déplacements à vélo ou du co-voiturage
- ▶ Installations de bornes de rechargement pour les véhicules hybrides rechargeables et électriques



### **ODD n° 12 : Établir des modes de consommation et de production durables**

- ▶ Référencement de produits labellisés issus de l'économie circulaire
- ▶ Signature de la Charte des Achats Responsables et du Développement Durable et du Code de Conduite des Fournisseurs, conformes au respect du droit du travail et à la dignité des personnes, au respect des lois et des règlements applicables, à la fabrication des produits écologiquement durables
- ▶ Augmentation de la gamme de produits éco-responsables
- ▶ Achat de produits en Europe par le biais de fournisseurs européens
- ▶ Réduction de l'impact environnemental de nos produits

**ODD n° 13 : Prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses impacts en régulant les émissions et en promouvant le développement des énergies renouvelables**



- ▶ Programmes de reforestation
- ▶ Réduction de l'impact environnemental de nos activités
- ▶ Logistique responsable
- ▶ Economie circulaire
- ▶ Réduction de nos émissions de gaz à effet de serre
- ▶ Compensation CO<sub>2</sub> en soutenant plusieurs projets
- ▶ Achat de Certificat de Compensation Carbone

**ODD n° 14 : Conserver et exploiter de manière durable les océans et les mers aux fins du développement durable**



- ▶ Actions en faveur du projet Sea Acting contribuant à nettoyer les océans

**ODD n° 15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité**



- ▶ Réduction des consommations de matières premières vierges pour les produits papier / carton / pulpe, labels FSC® et PEFC®
- ▶ Vente de produits labellisés & éco-responsables
- ▶ Economie circulaire
- ▶ Programmes de reforestation

**ODD n° 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous**



- ▶ Conduite éthique des affaires
- ▶ Programme de conformité anti-corruption

**ODD n° 17 : Renforcer les moyens de mise en œuvre et redynamiser le partenariat mondial pour le développement durable**



- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici
- ▶ Soutien d'Associations

**OBJECTIFS**  **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

# Fondation RAJA-Danièle Marcovici

La Fondation RAJA-Danièle Marcovici a été créée en 2006 à l'initiative de Danièle Kapel Marcovici, Présidente Directrice Générale du Groupe RAJA. Placée sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation développe des partenariats avec des associations françaises qui se mobilisent sur le terrain, partout dans le monde, en faveur de l'émancipation des femmes et de l'amélioration de leurs conditions de vie.



## GOVERNANCE DE LA FONDATION

La gouvernance de la Fondation est assurée par un Comité Exécutif composé de représentant(e)s du Groupe RAJA d'une part, et de personnes expertes sur les axes d'intervention de la Fondation d'autre part. Ce comité a pour mission de définir les orientations stratégiques de la Fondation, de sélectionner les projets qu'elle soutient et de participer à des événements solidaires.

Une responsable du groupe Agence française de développement (AFD), établissement public mettant en œuvre la politique de la France en matière de développement et de solidarité internationale et contribuant à l'engagement de la France et des Français en faveur des Objectifs de développement durable (ODD), a rejoint le Comité Exécutif de la Fondation en février 2022.

## PARTENARIATS & ADHESIONS

La Fondation RAJA Danièle Marcovici est membre :

### Fondation de France

Forte de plus de 50 ans d'expérience, la Fondation de France est le premier réseau de philanthropie en France. Elle réunit fondateurs, donateurs, experts bénévoles, salariés et des milliers d'associations, tous engagés et portés par la volonté d'agir. La Fondation RAJA-Danièle Marcovici a été créée sous l'égide de la Fondation de France.

### Centre Français des Fonds et Fondations



Créé en 2002, le Centre Français des Fonds et Fondations réunit plus de 300 membres. Au-delà de leur diversité d'action, de statut, de mode opératoire, ces fonds et Fondations partagent des valeurs et des missions communes autour desquelles elles souhaitent se rassembler. Le CFF a pour mission d'aider à la connaissance du secteur philanthropique, d'en favoriser le développement et d'en représenter les intérêts communs au bénéfice de l'intérêt général.

### Admical

Association reconnue d'utilité publique fondée en 1979, Admical a pour mission de donner aux entreprises et aux entrepreneurs l'envie et les moyens d'affirmer et de concrétiser leur rôle sociétal grâce au mécénat. Elle



représente un réseau de près de 200 adhérents, qu'elle accompagne dans la gestion de leur politique de mécénat sur le plan stratégique, juridique et fiscal.

## Charte du Mécénat



La Fondation RAJA-Danièle Marcovici est signataire de la Charte du Mécénat d'entreprise de l'Admical, qui rassemble plus de 480 acteurs du mécénat d'entreprise autour d'une vision commune du mécénat, de son éthique et de ses valeurs.

## Coalition Française des Fondations pour le Climat

Lancée en novembre 2020 à l'initiative du Centre Français des Fonds et Fondations, la Coalition Française des Fondations pour



Coalition française des fondations pour le Climat

le Climat (CFFC) rassemble et mobilise les acteurs de la philanthropie sur les enjeux climatiques. L'objectif est de créer un mouvement philanthropique national sur les questions liées au dérèglement climatique en accompagnant les Fondations et fonds dans leur prise de conscience de ces enjeux, ainsi que dans la mise en place de stratégies opérantes. Elle compte déjà 67 organisations, dont la Fondation RAJA-Danièle Marcovici, signataire du manifeste.

## PROJETS ASSOCIATIFS EN FAVEUR DE L'EMANCIPATION DES FEMMES

La Fondation soutient financièrement des projets sur ses 4 domaines d'intervention :

- ▶ Défendre les droits des femmes et lutter contre les violences faites aux femmes.
- ▶ Renforcer l'éducation et l'égalité des chances.
- ▶ Soutenir l'insertion professionnelle et les droits économiques des femmes.
- ▶ Soutenir les actions des femmes pour l'environnement.

Ces missions s'inscrivent directement en ligne avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses 17 objectifs de développement durable (ODD) – adopté en 2015 par les États membres de l'Organisation des Nations Unies – pour engager le monde sur une voie durable et résiliente.

110 projets soutenus dont 56 projets au titre de la « Lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles », 22 projets « Education et leadership », 14 projets « Insertion professionnelle et droits économiques », 18 projets liés aux « Actions des femmes pour l'environnement ». Sur les projets financés hors de France, 36 sont en Europe, 15 en Afrique, 4 en Asie et 3 en Amérique latine.

Sur les 110 projets financés par la fondation en 2022, 29 ont été sélectionnés dans le cadre de l'appel à projets mené entre le 1er décembre 2021 et le 16 janvier 2022. Afin d'offrir une plus grande sécurité financière aux associations, l'enveloppe dédiée aux projets pluriannuels a significativement augmenté en 2022 pour atteindre un tiers du budget de la fondation. En 2022, la fondation a renouvelé son soutien financier à 12 projets et pris 14 nouveaux engagements de financement pluriannuels.



## Lutter contre les Violences faites aux Femmes et aux Filles

La Fondation combat les discriminations, les violences physiques, sexuelles et psychologiques faites aux femmes et aux enfants en soutenant des projets de prévention, d'accompagnement et de reconstruction des victimes de violences de genre.



### **Les Chiffres Clés 2022 :**

**163 652** bénéficiaires dont 130 912 femmes victimes de violences accompagnées, notamment via le numéro d'écoute national de la Fédération Nationale Solidarité Femmes, 30 340 personnes dans le cadre des actions de sensibilisation du grand public et 2 400 professionnelles formées.

**56** projets soutenus dont 52 en Europe, 2 en Afrique et 2 en Asie

## Renforcer l'Education et le Leadership des Femmes

En combattant les exclusions et les discriminations et en encourageant le leadership des femmes, les projets soutenus par la Fondation permettent la scolarisation des jeunes filles et favorisent l'accès aux services sociaux essentiels aux femmes qui en sont privées.



### **Les Chiffres Clés 2022 :**

**316 794** bénéficiaires dont 8 494 jeunes filles et femmes scolarisées ou ayant renforcé leur leadership et 308 300 personnes sensibilisées à l'égalité femmes-hommes.

**22** projets soutenus dont 13 en Europe, 5 en Afrique et 4 en Asie

## Soutenir l'Insertion Professionnelle et les Droits Economiques des Femmes

En France et dans le monde, la Fondation entend offrir la possibilité aux femmes d'être indépendantes et autonomes financièrement, de subvenir aux besoins de leurs familles et de s'insérer pleinement dans la société.



### **Les Chiffres Clés 2022 :**

**880** bénéficiaires d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement à l'emploi leur permettant d'augmenter ou de diversifier leurs revenus. L'insertion professionnelle de ces femmes bénéficie indirectement à 8 687 personnes de leur entourage.

**14** projets soutenus dont 7 en Europe, 4 en Afrique et 3 en Asie

## Programme « Femmes & Environnement »

La Fondation RAJA-Danièle Marcovici participe à la préservation des ressources naturelles, la mise en place de solutions concrètes, et la valorisation du rôle majeur des femmes.

Par l'intermédiaire d'appels à projet, la Fondation RAJA-Danièle Marcovici soutient financièrement des projets promouvant le rôle et les actions des femmes dans la protection de l'environnement et la lutte contre les changements climatiques : promotion de pratiques agricoles durables, d'accès à l'énergie durable, de gestion des ressources naturelles, de gestion des déchets, ou promotion de l'entrepreneuriat « vert ». Elle porte une attention spécifique aux femmes porteuses d'innovations et de stratégies d'adaptation pour préserver les ressources naturelles et la biodiversité.



Depuis 2015, la Fondation et le Groupe RAJA renforcent leur engagement grâce au programme d'actions « Femmes & Environnement ». Vaste opération semestrielle de produits-partage, le programme d'actions « Femmes & Environnement » est conduit par RAJA France et 12 sociétés européennes du

Groupe (Belgique, Pays-Bas, Autriche, Angleterre, Italie, Espagne, Pologne, Suisse). Pour chaque achat réalisé par un client parmi une sélection de produits écoresponsables, RAJA France ou l'une des sociétés participant au programme verse 1 € à la Fondation. L'ensemble des fonds collectés sont alloués à des projets associatifs soutenant des initiatives portées par des femmes pour une transition environnementale durable.

Reconduit tous les 6 mois, le programme permet d'impliquer les collaboratrices et collaborateurs, les fournisseurs et les clients du Groupe RAJA. Ces derniers peuvent réaliser des achats solidaires, et découvrir les projets associatifs soutenus via cette opération dans les pages du catalogue général RAJA, qui paraît en mars et septembre, et sur les sites internet de l'entreprise et de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici.

### **Les Chiffres Clés 2022 :**

**940 649** bénéficiaires dont 6 949 femmes dont les actions de lutte contre le réchauffement climatique ont été renforcées, et 933 700 personnes dans le cadre des actions de plaidoyer et de sensibilisation menées par la Fédération Nationale d'Agriculture Biologique.

**18** projets soutenus dont 6 en Europe, 4 en Afrique, 5 en Asie et 3 en Amérique du Sud



## FONDS D'URGENCE DE LA FONDATION RAJA-DANIELE MARCOVICI

Le fonds d'urgence de la fondation, dont la création a été annoncée à l'occasion de ses 15 ans en Novembre 2021, est destiné à soutenir des associations œuvrant en faveur des femmes et dont les besoins sont prioritaires et immédiats.

**Agissez pour l'Ukraine :  
Soutenez le fonds d'urgence de la  
Fondation RAJA-Danièle Marcovici  
[en cliquant ici](#)**



Toujours dans le cadre de la guerre en Ukraine, le fonds d'urgence a soutenu 3 associations de défense des droits des femmes en Pologne, Roumanie et en Hongrie.

En Pologne et en Roumanie, la fondation a soutenu l'association Actions Santé Femmes, qui a déployé des unités mobiles aux frontières avec l'Ukraine pour les femmes réfugiées enceintes.



En Hongrie, la fondation a soutenu les associations EMMA et Patent, qui ont mis en place un accompagnement global de la santé sexuelle et reproductive des femmes réfugiées, et notamment des femmes de la communauté rom.



À la suite de la prise de pouvoir des Talibans en août 2021 en Afghanistan, les jeunes filles ne peuvent plus étudier à partir de 12 ans. En 2022, la fondation a également soutenu l'association FemAid, qui met en place des cours clandestins à destination des jeunes filles de 12 à 18 ans dans différentes parties du pays. L'association propose également des cours de niveau universitaire en ligne, en dari.

**FemAid**





## IMPLICATION DES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS RAJA

La Fondation RAJA Danièle Marcovici a également pour mission de sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise à son action, tout en leur proposant de s'engager à ses côtés. Lancé en 2013, le programme RAJA People propose différents modes d'implication leur permettant de soutenir à leur niveau des projets en faveur des femmes :

### Micro-Don

Grâce à un système d'arrondi sur salaire, chaque collaboratrice et collaborateur a la possibilité d'effectuer un don mensuel de quelques centimes à plusieurs euros au profit de la Fondation. Ces dons sont doublés par RAJA et réunis dans le Fonds des collaborateurs. Une fois par an, les collaboratrices et collaborateurs donateurs sont invités à voter afin de désigner les associations qui recevront le Prix RAJA People et les dons collectés tout au long de l'année.

### Porter des Projets Associatifs : le Parrainage

Les collaboratrices et collaborateurs qui identifient une initiative intéressante en faveur des femmes peuvent la recommander à la Fondation, qu'ils soient membres ou non de l'association portant le projet. Si celui-ci répond aux critères d'éligibilité, la marraine ou le parrain est ensuite invité par la Fondation à participer au processus de sélection et au suivi du projet, si toutefois il est soutenu.

### Participer aux Activités Organisées par la Fondation

Tout au long de l'année, la Fondation propose des événements ponctuels et variés (notamment autour de la Journée Internationale des Droits des Femmes le 8 mars, et de la Journée Internationale de Lutte contre les Violences faites aux Femmes le 25 novembre), afin de permettre aux collaboratrices et collaborateurs de découvrir ses actions, de rencontrer les associations qu'elle soutient, et d'agir à leur niveau en faveur des Droits des femmes.

### Remise des Prix RAJA People

En Juin 2022, Sophie Pouget, Déléguée Générale de la fondation RAJA Danièle Marcovici a remis les Prix RAJA People à 2 associations au nom des 200 micro-donatrices et micro-donateurs de RAJA.

Ces derniers ont voté pour récompenser 2 projets associatifs, l'un en France et l'autre à l'international, qui ont reçu chacun la moitié des dons collectés tout au long de l'année : **12 926 €** soit **6 463 €** par association.



# Partenariat avec le Festival International de la Bande Dessinée d'Angoulême

Depuis 2018, **RAJA France** est la partenaire principale du Festival International de la Bande Dessinée d'Angoulême. En s'unissant à ce Festival, RAJA s'est engagée en faveur d'un partenariat de nature à la fois artistique, économique et écologique au service du public et des amateurs de bande dessinée.

RAJA s'est engagé auprès du Festival afin d'agir ensemble à la mise en place progressive d'une démarche éco-responsable de l'organisation de l'événement en positionnant le carton, matériau emblématique d'emballage, au cœur de la manifestation avec la réalisation de mobilier, stands et scénographies d'exposition en carton.

## ENGAGEMENT CULTUREL ET ECO-RESPONSABLE

RAJA est quotidiennement aux côtés d'acteurs de l'écosystème de la bande dessinée (éditeurs, libraires...) afin de leur permettre d'emballer, protéger et expédier leurs livres et de les faire voyager en toute sécurité, avant qu'ils ne fassent eux même voyager leurs lecteurs. Le Festival est une occasion unique de valoriser ces solutions, mais aussi de faire découvrir les usages innovants du carton, matériau naturellement écologique.

## ECO-FAUVE RAJA

A l'occasion de renouvellement de ce partenariat en 2022 pour trois années supplémentaires, RAJA a pris un nouvel engagement fort, avec le parrainage d'un nouveau prix officiel du Festival, l'Eco-Fauve RAJA. Ce prix a pour objectif de mettre en avant et de valoriser des autrices et des auteurs de plus en plus nombreux à aborder la thématique du développement durable.



## ESPACE ECO-FAUVE RAJA



Afin d'affirmer leur volonté commune de valoriser les bandes dessinées traitant des enjeux écologiques, le Festival et RAJA ont présenté aux festivaliers de la 49ème édition, dans un espace dédié, l'Espace RAJA, les livres concourant pour l'attribution de l'Eco-Fauve RAJA 2022.

Ouvert à toutes et tous, ce lieu a accueilli festivaliers, autrices, auteurs, éditeurs, groupes scolaires... pour des séances de dédicaces, de lectures, des ateliers etc.

En écho aux problématiques évoquées par les ouvrages proposés aux festivaliers, cet espace a été scénographié avec des matériaux recyclables : bibliothèques, tables, chaises et autres panneaux en carton !

# Initiatives RSE dans les Filiales du Groupe RAJA

En lien avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies, chacune des filiales a la latitude de promouvoir son engagement social, sociétal, éco-responsable et environnemental. C'est dans ce cadre que différentes actions sont menées au sein du Groupe.

## INITIATIVES RSE CHEZ RAJA FRANCE

En 2022, **RAJA France** a réalisé sa première évaluation sur la plateforme EcoVadis et en obtenant le score de 72/100 a reçu la médaille d'or pour sa performance RSE.

Ce résultat reflète l'engagement de toute l'entreprise pour continuellement améliorer ses performances RSE jugées par EcoVadis comme avancées. Ce score positionne **RAJA France** dans le top 1% des entreprises évaluées par EcoVadis dans son secteur d'activité au niveau mondial.



## INITIATIVES RSE CHEZ CENPAC



Au-delà de ses engagements en matière de Qualité de Vie au Travail, de la promotion de ses produits Eco-Responsables et de la réduction de l'impact de ses activités sur l'Environnement, **CENPAC** a mis en place des actions Sociales, Sociétales et Environnementales démontrant son implication dans les valeurs du Groupe RAJA.

## Pause Café « Zéro Déchet »

En 2019, **CENPAC** a mis en place, avec la start-up Newcy, un système de gobelets réutilisables pour des pauses café 0 déchet. Système qui par ailleurs contribue à la création d'emplois en CDI dans une association employant du personnel en situation de handicap en charge de la collecte et du lavage de ces gobelets.

Le bilan de cette démarche au titre de 2022, a permis à **CENPAC** de créer de l'emploi en entreprise adaptée pour un volume de **629,53 heures** et d'améliorer sa performance environnementale. En effet, l'utilisation de ces gobelets réutilisables par rapport à l'utilisation de gobelets jetables permet d'économiser :



- ▶ 24,5 tonnes équivalent CO<sub>2</sub>
- ▶ 104 899 litres d'eau
- ▶ 2,3 tonnes de déchets



## Dons en Nature au Bénéfices de Projets Associatifs

Au titre de l'année 2022, **CENPAC** a procédé à de nombreux dons en nature pour un montant total de **202 806 €** au bénéfice de plusieurs associations :

Bénéficiaires	Nature des Dons	Montant des Dons
EEAD Les 1 000 Couleurs (Bondy)	Gel hydroalcoolique	14 472,00 €
EA APF P. Floucault (Amiens)	Gel hydroalcoolique	6 912,00 €
EHPAD Hovia (Drancy)	Gel hydroalcoolique	21 708,00 €
ESAT APF De Rivery (Rivery)	Gel hydroalcoolique	3 456,00 €
SAVS SAMSAH APF France Handicap (Brie Comte Robert)	Gel hydroalcoolique	7 236,00 €
Les Restos du Cœur (Brie Comte Robert)	Marchandises	1 224,35 €
Linkee (Paris)	Marchandises	9 979,22 €
SCTE ST Vincent de Paul (Beauchamp)	Marchandises	694,40 €
Centre Communal Action Sociale (Drancy)	Gel hydroalcoolique	36 180,00 €
	Masques & Détergents	1 813,80 €
Emmaüs Défi (Rungis)	Gel hydroalcoolique	3 780,00 €
ADC St Cyr	Gel hydroalcoolique	14 148,00 €
ASV (Lavaur)	Gel hydroalcoolique & Masques	5 340,00 €
ADAPEI des Landes (Mont de Marsan)	Gel hydroalcoolique & Masques	16 596,00 €
APF Entreprises 64 (Sauvagnon)	Gel hydroalcoolique & Masques	6 576,00 €
ACAP82 (Reynies)	Gel hydroalcoolique	7 560,00 €
ADAPEI (Chambray)	Gel hydroalcoolique	9 864,00 €
	Masques & Détergents	6 443,04 €
APF 34 (Montpellier)	Gel hydroalcoolique & Masques	3 456,00 €
ESAT Industriel (Pamiers)	Gel hydroalcoolique	7 236,00 €
ADAPEI ESAT l'Envol (Lourdes)	Gel hydroalcoolique & Détergents	7 439,04 €
ESAT Magellan (Pessac)	Gel hydroalcoolique	6 912,00 €
APEI ESAT (Libourne)	Gel hydroalcoolique	3 780,00 €
<b>TOTAL</b>		<b>202 805,85 €</b>

## Autres Dons

- ▶ Dons à la Fondation RAJA-Danièle Marcovici de **499 946 €**
- ▶ Dons à différentes associations choisies par RAJA pour **90 000€**
  - Association Auberge Migration pour 20K€
  - Association Aurore pour 20K€
  - Association Action contre la Faim pour 50K€



## Reforestation



**CENPAC** agit quotidiennement pour réduire son impact environnemental. Pour cela, nous nous sommes associés à My Tree afin de contribuer à la restauration de forêts domaniales gérées par l'ONF (Office National des Forêts). Ces projets de reforestation visent à renforcer la biodiversité au niveau local et à réhabiliter des puits de carbone à l'échelle nationale.

- ▶ Grâce à cet engagement, **CENPAC** a contribué à la plantation de **10 000** arbres en 2021 et 2022 et a pour objectif d'atteindre les 2 000 arbres supplémentaires plantés fin 2023.

## Programmes de reforestation

Engagés depuis 2021 auprès de Mytree nous avons contribué à la restauration de forêts domaniales gérées par l'ONF

### 10000 arbres plantés en France en 2021 et 2022



### Nous poursuivons notre action en 2023 avec de nouveaux projets d'agroforesterie.



Bretagne  
Plantons pour aménager un verger en agriculture biologique



Hauts-de-France  
Plantons pour préserver la qualité d'eau d'un bassin versant



PACA  
Plantons pour réguler les ravageurs dans des vignobles



Pays de la Loire  
Planter pour délimiter des parcelles et protéger les bovins



## INITIATIVES RSE CHEZ BERNARD



Notre filiale **BERNARD**, spécialiste de l'Hygiène, de l'Entretien et de la Sécurité en Entreprise, s'est engagée dans la RSE et a rédigé dans ce cadre une brochure sur ses engagements RSE en ligne avec les axes définis dans la Politique RSE du Groupe RAJA.

### Mission de BERNARD & ses Valeurs

« Nous contribuons à rendre vos espaces de travail plus propres, plus sûrs, et plus respectueux de l'environnement pour le bien-être de chacun. »

Pour atteindre cet objectif, **BERNARD** a toujours placé, depuis la création de la société, la satisfaction de ses clients ainsi que la qualité des produits et des services au cœur de ses enjeux, de son développement et donc de ses valeurs.



Dans ce cadre, les valeurs fondamentales sont partagées par toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de **BERNARD** :

- ▶ La Culture du Client
- ▶ La Recherche de l'Excellence
- ▶ La Culture du Service
- ▶ L'Engagement Sociétal
- ▶ Une Politique d'Innovation Permanente
- ▶ Le Respect de la Diversité



## Axes de la Stratégie RSE de BERNARD

La Stratégie RSE de **BERNARD** s'articule autour de 5 axes majeurs :

- ▶ Développer le talent de nos collaborateurs et favoriser l'inclusion sociale
- ▶ Promouvoir la Qualité de Vie au Travail, la Sécurité de nos collaborateurs
- ▶ Développer sa démarche d'Achats Responsables et son offre de produits Eco-Responsables
- ▶ Réduire l'impact environnemental de ses activités
- ▶ S'engager dans une dimension sociétale



## Programme 4Acting

Au titre de 2022, **BERNARD** a contribué à 3 actions durables pour l'Environnement en signalant sur ses produits les pictogrammes du programme 4Acting :

Bee Acting, parce que les abeilles tiennent un rôle bien plus important qu'il n'y paraît dans notre écosystème, elles pollinisent à elles seules 80% de l'ensemble des plantes à fleurs à l'échelle planétaire, **BERNARD** a contribué à **parrainer 29 343 abeilles** dans le cadre de son programme « 1 litre vendu = 1 abeille parrainée »



Tree Acting, car les arbres occupent un rôle vital pour les humains ainsi que pour de nombreuses espèces animales. Grâce à eux, nous pouvons vivre dans une atmosphère purifiée, **BERNARD** a contribué à **planter 32 arbres** dans le cadre de son programme « 1 000 litres vendus = 1 arbre planté »

Sea Acting, car selon la fondation Mc Arthur si nous ne faisons rien, en 2050, il y aura plus de plastiques que de poissons dans les océans, **BERNARD** a contribué à **nettoyer 3 934 m<sup>2</sup> d'océan** dans la cadre de son programme « 10 litres vendus = 1 m<sup>2</sup> d'océan nettoyé + recyclage à 100% des plastiques »



Notre filiale Française, **JPG**, spécialiste dans la distribution de fournitures et de mobilier de bureau œuvre depuis plusieurs années dans le domaine de la Responsabilité Sociétale des Entreprises et a placé ses engagements en matière de RSE au cœur de sa stratégie d'entreprise, en lien avec les directives du Groupe RAJA.

## Axes de la Stratégie RSE de JPG

Les axes de la stratégie RSE de **JPG** s'articulent autour des valeurs suivantes :

- ▶ Diminuer les émissions de CO2 (stockage et transport de marchandise, déplacement)
- ▶ Diminuer et optimiser nos consommations énergétiques
- ▶ Optimiser la gestion de nos déchets (diminuer le tonnage, améliorer le tri/recyclage et revalorisation)
- ▶ Participer à l'amélioration de la biodiversité
- ▶ Sensibiliser et former nos collaborateurs aux enjeux de la RSE
- ▶ Développer nos achats responsables et éthiques (intégrer plus de critères RSE dans la sélection des produits/fournisseurs, Proposer des produits/services plus éco responsables)
- ▶ Agir au quotidien sur l'équité sociale et sociétale (combattre les discriminations et le harcèlement, assurer l'équité homme/femme, améliorer la QVCT, soutenir les projets de la fondation Raja, organiser des dons auprès d'associations locales)

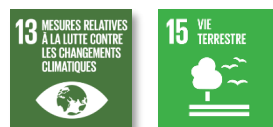


## Engagement pour la Biodiversité

### Partenariat avec EcoTree



Société française proposant des solutions fondées sur la nature dans plusieurs pays d'Europe. Le partenariat avec **JPG** permet de participer à la gestion durable des forêts françaises et de leur écosystème, et ainsi participer à la création de puits de carbone, tout en préservant la faune et la flore. Ainsi **2 995** arbres en forêts bretonnes ont pu être plantés (des Douglas et des Epicéa de Sitka en forêt de Kerautret, de Ploërdut et du Fauët).



### Partenariat avec Ecomouton



Leader français de l'éco-pâturage. Une cinquantaine de moutons sont présents sur le site de **JPG** afin de gérer de manière plus écologique la tonte des espaces verts.



## Partenariat avec Ecobee



Installation de 3 ruches sur le site de **JPG**. Ce partenariat permet de participer à la protection de l'environnement (sauvegarde des abeilles et donc de la biodiversité, environ **40 000 abeilles par ruche** et jusque **70 000** au plus fort de l'été), d'apporter du bien-être et de la motivation auprès des collaborateurs (sensibilisation à la vie de l'abeille via des ateliers de dégustation et de distribution de la récolte de miel annuelle).



## Participation à des Initiatives au Bénéfice de Projets Associatifs / Caritatifs

### Dons en Nature

Les collaboratrices et collaborateurs de **JPG** ont collecté 160 kg de marchandises au profit des Restos du Cœur.



### Partenariat pour l'Entrepreneuriat avec ADIE

**JPG** a choisi de soutenir une association qui œuvre au quotidien pour aider les jeunes entrepreneurs de demain. En partenariat avec l'ADIE, nous souhaitons accompagner 45 jeunes créateurs dans le montage de leur projet entrepreneurial et les aider à s'insérer ou se réinsérer professionnellement.



### Dons en Numéraires

**JPG** a participé à l'action du Groupe RAJA en reversant **50 000 €** à des associations pour la lutte contre les violences faites aux femmes.





## Politique RSE

Notre filiale Espagnole **KALAMAZOO**, spécialiste dans la distribution de fournitures et de mobilier de bureau, a souhaité affirmer son engagement en matière de RSE en rédigeant sa propre Politique RSE en cohérence avec la Politique RSE de RAJA Group.

Cette politique s'articule autour des axes suivants :

- ▶ Engagement de résultats
- ▶ Excellence du Service aux Clients
- ▶ Gestion Responsable de l'Environnement
- ▶ Politique sociale & Qualité de Vie au Travail
- ▶ Santé & Sécurité au Travail
- ▶ Chaîne d'approvisionnement Responsable
- ▶ Intégrité & Transparence



## Campagnes de Dons au Bénéfice de Projets Associatifs

L'engagement social fort fait partie de l'ADN du Groupe RAJA, au sein de KALAMAZOO, cet engagement s'est traduit par la volonté d'aider ceux qui en ont le plus besoin, c'est dans ce cadre que plusieurs campagnes de dons ont été réalisées tout au long de l'année 2022.

### Bloc-Notes Solidarité : Sauvez les Enfants

Les enfants sont notre avenir, c'est pourquoi notre filiale **KALAMAZOO** a souhaité s'impliquer dans un projet solidaire pour tenter de contribuer à un monde meilleur en proposant, au dos du catalogue, la possibilité d'acheter des blocs-notes solidaires pour 1€ euro. En fin d'année, 0,25€ par bloc-notes acheté, seront reversés à une cause en faveur des enfants.



### Donations à la Croix Rouge



En Janvier 2022, **KALAMAZOO** a fait don de gels hydroalcooliques d'une valeur de **13 525 €** à la Croix-Rouge Espagnole.

Ces produits ont été distribués dans les différents établissements de santé de la région.



## Octobre Rose



Octobre est le mois de la sensibilisation autour du cancer du sein, dans toutes les filiales du Groupe RAJA en partenariat avec la Fondation RAJA-Danièle Marcovici, des événements pédagogiques, caritatifs et sportifs sont organisés.

Des collaboratrices et collaborateurs de **KALAMAZOO** ont participé début octobre à une course solidaire organisée par l'ACAMBI afin de récolter des fonds pour soutenir les personnes touchées par la maladie.



## Promotion du Commerce Equitable



En lien avec les valeurs défendues par la Fondation RAJA-Danièle Marcovici pour les droits des femmes, **KALAMAZOO** a organisé un marché solidaire en Novembre 2022.

Le montant de la vente de produits issus du commerce équitable a été reversé aux femmes paysannes des pays en développement afin qu'elles perçoivent un salaire décent pour leur travail.

Cet événement a été fait en collaboration avec Oxfam Intermon, mouvement mondial visant à mettre fin à l'injustice et à la pauvreté.



## Sensibilisation au Gaspillage Alimentaire

Parce que la nourriture est une ressource précieuse, il est nécessaire d'éviter le gaspillage. Si nous parvenions à récupérer un quart des aliments gaspillés ou perdus, nous pourrions nourrir plus de 870 millions de personnes affamées.

Le gaspillage peut être évité en gérant le stockage, en rationalisant les achats et les commandes, etc. Si l'excédent de nourriture est inévitable, il est nécessaire de le récupérer afin d'en faire don à des organisations de lutte contre la faim afin qu'elles puissent nourrir les personnes dans le besoin. Les



aliments non comestibles peuvent être recyclés en d'autres produits tels que l'alimentation animale, le compost et les déjections de vers, la bioénergie, les bioplastiques et les vêtements.

Au cours du mois de Septembre 2022, a eu lieu la Journée Internationale de Sensibilisation aux Pertes et Gaspillages Alimentaires, dans ce cadre, **KALAMAZOO** a organisé des ateliers pour sensibiliser les collaboratrices et les collaborateurs en prodiguant des conseils et des bonnes pratiques pour tenter d'éviter ce problème mondial :

- ▶ « A consommer avant le » ne veut pas dire « jeter », même si la qualité du produit est moins bonne
- ▶ Acheter dans des magasins locaux et soutenir l'agriculture communautaire pour éviter que les aliments parcourent des kilomètres inutiles
- ▶ Le compostage domestique peut détourner jusqu'à 150 kg de nourriture par ménage et par an.



## Solidarité avec l'Ukraine



La solidarité en faveur des victimes du conflit en Ukraine s'est manifestée au sein de **KALAMAZOO** par la collecte auprès des collaboratrices et des collaborateurs de produits de première nécessité en collaboration avec l'association de Développement Socio Culturel Ukraine-Pays Basque.

Les produits ont été triés par les bénévoles de l'association et ont été livrés et distribués dans les localités Ukrainiennes en fonction des besoins.

Cette opération a été rendue possible grâce à l'implication de l'équipe de l'entrepôt qui s'est mobilisée pour livrer un volume important de matériels, notamment du matériel de premiers secours.



## ONG Sénégalaise



**KALAMAZOO** a, une nouvelle fois, collaboré avec l'ONG Senegãelle, association fondée en 2019 par la famille de Gäelle, une femme qui lors d'un voyage en famille a collaboré avec une ville du Sénégal pour la reconstruction de son école pour le bonheur de plus de 1 000 enfants du village. En 2022, de nombreuses fournitures scolaires ont encore été envoyées.



## Association AVIFES

En Juin 2022, **KALAMAZOO** a accueilli des représentantes d'AVIFES, une association à but non lucratif déclarée d'utilité publique et d'intérêt social par le gouvernement Basque et reconnue comme entité collaboratrice d'Emkunde.



AVIFES a été fondée en 1986 et a pour mission d'apporter un accompagnement personnalisé tout au long de la vie aux personnes atteintes de maladie mentale.



## INITIATIVES RSE CHEZ MONDOFFICE

**MONDOFFICE**

Notre filiale Italienne **MONDOFFICE**, spécialiste dans la distribution de fournitures et de mobilier de bureau contribue également en lien avec les engagements solidaires définis au sein du Groupe RAJA à aider et soutenir de nombreuses associations.

### Dons en Numéraires au Bénéfice de Projets Associatifs

Au titre de l'année 2021, **MONDOFFICE** a procédé à de nombreux dons en numéraire pour un montant total de **24 000 €** au bénéfice de plusieurs associations caritatives :

- ▶ Don de **15 000 €** au HCR pour soutenir les réfugiés ukrainiens
- ▶ Don de **5 000 €** à Pane Quotidiano pour lutter contre la pauvreté
- ▶ Don de **1 500 €** à l'exposition des jeunes artistes prometteurs pour soutenir l'art et la culture en tant que catalyseur de transformation sociale
- ▶ Don de **1 500 €** à Agenda Digital, un projet visant à soutenir la formation et l'amélioration des compétences numériques dans la région de Biella
- ▶ Don de **1 000 €** au profit du Festival Contemporanea, un événement local pour l'autonomisation des femmes



### Dons en Nature

En 2022, **MONDOFFICE** a également réalisé plusieurs dons en nature en mettant à disposition des associations, institutions et écoles du mobilier et des fournitures de bureau. En 2022, nous avons notamment continué à soutenir Casa Oz, une association en faveur des enfants malades.



## Concours « Spazi a luoghi sostenibili »

Le projet vise à valoriser le patrimoine territorial en redonnant aux espaces désaffectés la dimension sociale, en créant des « lieux » capables de répondre aux besoins collectifs et aux exigences sociales de la communauté. En 2022, un montant de **40 000 €** a été alloué à 2 projets :

- ▶ Il Giardino dei Libri à Battipaglia, dans la région de Campanie, est une coopérative sociale qui vise à favoriser les processus d'inclusion sociale entre les personnes avec et sans neurodiversité à travers des parcours intégrés. MONDOFFICE a soutenu le projet de rénovation des nouveaux locaux d'Il Giardino dei Libri pour devenir un lieu où la neurodiversité est une ressource d'enrichissement social et humain, un lieu conçu pour offrir une variété de stimuli en contact avec la nature qui favorisent l'émotionnel, le cognitif et bien-être physique des enfants.
- ▶ Naturabilia à Ameglia, dans la région de Ligurie, est une association de promotion sociale qui s'occupe de la récupération de la faune sauvage, grâce à son CRAS (Centre de Récupération des Animaux Sauvages) et d'éducation environnementale pour les écoles. Le projet prévoit l'aménagement d'une ancienne écurie ou ferme transformée en salle de cours didactique pour la formation et en jardin de biodiversité.



## Actions en Faveur de l'Environnement

- ▶ Programme de formation aux Achats Responsables
- ▶ Participation à une journée de nettoyage visant à collecter et éliminer tous les déchets jetés dans la forêt
- ▶ Action d'amélioration du recyclage et de la collecte sélective des déchets
- ▶ Création d'un parterre de fleurs fertilisé avec un engrais spécial issu des déchets de capsules de café



## INITIATIVES RSE CHEZ RAJA SUISSE

En octobre 2002, notre filiale **RAJA Suisse** a entamé une coopération avec « One Tree Planted » au Portugal. Pour chaque avis client sur Ekomi ou Google, RAJA Suisse paie pour planter un arbre. Le calcul a lieu tous les 6 mois.

Au cours des 6 premiers mois, RAJA Suisse a planté 80 arbres.



**RAJA**  
Suisse



Notre filiale **RAJA Allemagne**, en lien avec les valeurs du Groupe a organisé tout au long de l'année 2022, plusieurs événements solidaires au profit d'associations caritatives mais également au bénéfice des collaboratrices et des collaborateurs.

## Donations

- ▶ À l'instar du programme d'action de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici « Femmes et environnement », **RAJA Allemagne** mène depuis 2016 son programme local « Perspectives pour les femmes » en soutenant 3 organisations caritatives en Allemagne qui autonomisent les femmes : Horizon e.V. (aide aux femmes sans abri et à leurs enfants à Munich), Papatya (centre de crise anonyme pour femmes à Berlin), VbFF e.V. (une association pour la promotion professionnelle des femmes à Francfort) En 2022, **RAJA Allemagne** a fait don de **66 600 €** à ces associations.
- ▶ Par ailleurs, **RAJA Allemagne** a fait des dons en nature et en espèces au profit de 3 associations locales en faveur de l'autonomisation des femmes, pour un montant annuel total de **20 000 €** (aide aux mères d'Ettlingen et financement d'un lieu de rencontre pour les sans-abris, femmes de Karlsruhe) ainsi que **20 000 €** à l'association locale TAFEL (organisation de dons alimentaires).
- ▶ **RAJA Allemagne** a informé ses collaborateurs sur le thème « Cancer du sang » et les a encouragés à s'inscrire comme aidants potentiels.
- ▶ En Octobre, **RAJA Allemagne** a participé au Mois de sensibilisation au cancer du sein.
- ▶ En Novembre, les collaborateurs se sont à nouveau mobilisés pour préparer des petits sacs pour la Saint-Nicolas, qui ont été remis aux enfants du foyer pour femmes de Karlsruhe.



## Atelier Développement Durable

Une « Equipe Développement Durable » a été mise en place au sein de **RAJA Allemagne**, elle travaille sur des actions plus ou moins importantes pour améliorer l'éco-citoyenneté dans nos actions quotidiennes :

- ▶ En réduisant les déchets
- ▶ En menant une campagne de sensibilisation sur les comportements respectueux de l'environnement au bureau ou à la maison
- ▶ En organisant une action de plantation d'arbres pour un environnement de travail plus vert



## INITIATIVES RSE CHEZ VIKING



Dans le cadre de sa démarche RSE initiée il y a plusieurs années, notre filiale **VIKING** au Royaume Uni a édité un rapport qui présente les axes des engagements en matière de Développement Durable :

- ▶ Gestion des Déchets
- ▶ Consommations Energétiques
- ▶ Achat de Certificat de Compensation Carbone
  - Compensation des émissions créées par le transport de marchandises depuis leurs entrepôts vers leurs clients
- ▶ Investissements dans des projets soutenant
  - L'énergie éolienne en Namibie
  - La reforestation en Uruguay
  - L'accès à l'eau potable en Ouganda.



## INITIATIVES RSE CHEZ RAJA ROYAUME-UNI

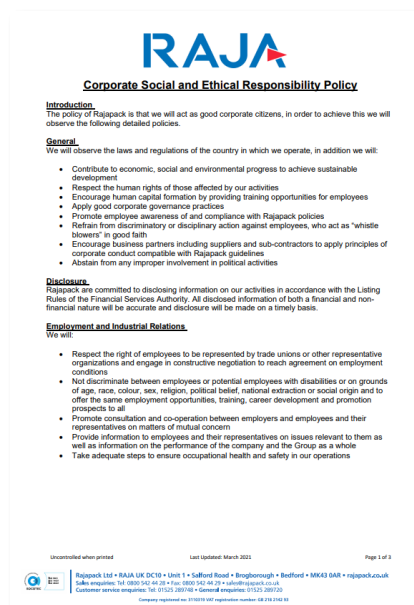


### Politique RSE

**RAJA Royaume-Uni** a, elle aussi, souhaité affirmer son engagement en matière de RSE en rédigeant sa propre Politique RSE en l'articulant autour des axes de la Politique RSE du Groupe :

- ▶ Contribuer au progrès économique, social et environnemental en développant notre éco-responsabilité
- ▶ Respecter les droits humains de toutes les parties prenantes de notre activité
- ▶ Investir dans le capital humain en offrant à nos collaborateurs des possibilités de formation
- ▶ Appliquer les bonnes pratiques en matière de gouvernance de l'entreprise
- ▶ Promouvoir la sensibilisation des collaborateurs aux politiques existantes au sein de l'entreprise
- ▶ S'abstenir de toute action discriminatoire ou disciplinaire contre des collaboratrices et des collaborateurs qui auraient eu recours à la procédure d'alerte professionnelle
- ▶ Encourager les partenaires à appliquer les principes de bonne conduite en lien avec les directives édictées au sein de l'entreprise
- ▶ S'abstenir de toute implication inappropriée dans des activités politiques

Cette politique sera mise à jour en 2023.





## Compensation Carbone

**RAJA Royaume-Uni** a compensé ses émissions de CO<sub>2</sub> en soutenant 3 projets :

- ▶ Projet d'eau potable de la communauté Zoba Anseba
- ▶ Réduction du déboisement et utilisation durable des écosystèmes en Cardamome du Sud
- ▶ Projet éolien de 199,70 MW dans le Maharashtra par BWDPL

En plus de cela, 200 arbres ont été plantés pour soutenir un projet de reboisement local à Corby, à 64 km du siège social de **RAJA Royaume-Uni**.



## INITIATIVES RSE CHEZ RAJA BENELUX



### Lauréate de la Charte VKA « Entreprise Durable »



**RAJA Benelux** s'est engagée à mener des actions concrètes en accord avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, de sorte de les intégrer de manière proactive dans les politiques de l'entreprise. La Direction s'est également engagée à rendre compte des résultats obtenus à un comité d'évaluation et de communiquer les résultats des actions mises en œuvre à l'ensemble des parties prenantes.

## Activités & Projets en Lien avec les Objectifs de Développement Durable (ODD)

### Investir dans les Ressources Humaines

#### Accueil des Nouveaux Collaborateurs

Dans le cadre de leur parcours d'intégration, les nouveaux collaborateurs partagent avec les membres du Comité de Direction un moment de convivialité autour d'un café et de petits gâteaux. Ce moment permet à tous de se connaître et d'échanger sur différents types de sujets.



#### Développement des Compétences

Les nouveaux collaborateurs bénéficient d'une formation sur mesure, le parcours de formation étant défini dans un "plan personnel de formation". Des "moments d'apprentissage" sont organisés à intervalles réguliers, les collaborateurs de tous les niveaux peuvent suivre la formation pendant quelques heures, une demi-journée ou une journée entière.



De nombreuses formations (générales et professionnelles) sont dispensées en interne ou en externe, complétées par un large éventail de formations auxquelles les collaboratrices et collaborateurs de **RAJA Benelux** ont la possibilité de s'inscrire eux-mêmes.

### Communication & Dialogue Social

Des écrans ont été déployés dans les locaux (espace de restauration, entrepôt) afin d'informer les collaboratrices et les collaborateurs de ce qu'il se passe dans l'entreprise. Les contenus sont mis à jour mensuellement.

Des « Boîtes à Idées » ont été mises en place dans les locaux pour encourager les collaboratrices et les collaborateurs à faire part de leurs idées sur le travail, la sécurité ou tout autre sujet de leur choix. Des échanges avec les représentants du personnel sur les différentes idées ont lieu une fois par mois.



### **Promouvoir la Mobilité Durable**

**RAJA Benelux** promeut la mobilité durable de ses collaboratrices et de ses collaborateurs et encourage activement les déplacements à vélo ou le covoiturage.

Dans ce cadre des aménagements ont été réalisés sur le site et des réflexions sont en cours pour participer à des initiatives de mobilité :

- ▶ Parking de covoiturage
- ▶ Le vélo comme mode de déplacement domicile-travail (fournir des infrastructures pour les vélos, proposer la location de vélos)
- ▶ Politique de télétravail (avenant au contrat de travail)
- ▶ Installation de stations de recharge a été mise en place en vue de l'électrification de la flotte de véhicules commerciaux



## Promouvoir l'Equilibre Vie Professionnelle / Vie Privée

Dans ce cadre, un accord sur la flexibilité des horaires de travail a été signé pour les collaboratrices et collaborateurs travaillant dans les bureaux. Par ailleurs, un congé d'ancienneté est dorénavant accordé à toutes les collaboratrices et collaborateurs qui y sont éligibles pour un meilleur bien-être et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



## Promouvoir la Digitalisation & la Sécurité de l'Information

La Direction des Ressources Humaines et la Direction du Marketing ont mené de nombreuses actions pour ne plus recourir au papier :

- ▶ Demande d'indemnités vélo dématérialisées
- ▶ Traitement digital des arrêts maladies
- ▶ Catalogue général consultable en ligne
- ▶ Ensemble de nos produits disponibles sur le site marchand



Des actions ont été également menées sur le sujet de la Sécurité de l'Information :

- ▶ Sessions de sensibilisation à la sécurité informatique
- ▶ Campagnes de phishing

## Soutenir des Associations Caritatives

**RAJA Benelux** apporte un soutien financier ou matériel à des associations caritatives locales ou en lien avec la Fondation RAJA-Danièle Marcovici :

- ▶ Journée internationale de la femme
- ▶ Mois d'action contre le cancer du sein
- ▶ Journée internationale contre la violence à l'égard des femmes
- ▶ Opération « Enclave Bewel » RAJA



## Promouvoir les Energies Renouvelables

1/3 du toit de l'entrepôt de **RAJA Benelux** a été recouvert de 1 090 panneaux solaires (après renforcement de la structure du toit).

La production attendue de cette installation photovoltaïque est de 400 000 kW d'énergie verte, soit environ 35 % de notre consommation annuelle et réduction correspondante de l'impact en équivalent CO<sub>2</sub>.



## Participer au Green Deal

L'emballage joue un rôle important dans notre société. Ils protègent entre autres les marchandises pendant le transport et garantissent une conservation plus longue des denrées alimentaires. Cependant, tous les emballages ne sont pas également nécessaires et les produits peuvent également être emballés différemment. Si nous voulons utiliser les matières premières de manière plus durable et réduire notre montagne de déchets, la prévention et la réutilisation des emballages constituent un maillon crucial.



Les objectifs de ce Green Deal sont les suivants :

- ▶ Tous les participants soumettent des projets pilotes concrets dans lesquels les emballages à usage unique sont évités par la prévention ou la réutilisation
- ▶ Au moins la moitié des acteurs participant à la réalisation d'un projet concret s'engagent à poursuivre et/ou à étendre leur projet pilote
- ▶ Au moins 10 % des projets pilotes, lorsqu'ils seront étendus après le Green Deal, auront le potentiel de réduire la quantité annuelle d'emballages à usage unique d'au moins 15 000 tonnes ou 300 millions d'unités.

Plus de 80 signataires se sont engagés à atteindre les objectifs du Green Deal « Emballer différemment ».

**RAJA Benelux** a proposé deux projets qui ont été approuvés :

- ▶ Réutilisation du carton en collaboration avec VPK
- ▶ Emballage réutilisable pour le e-commerce



## Rapports de Responsabilité Sociétale des Entreprises



En Décembre 2022, **RAJA Italia** a publié son premier rapport RSE grâce à l'implication de ses collaborateurs et de toutes les parties prenantes qui ont permis à l'entreprise d'être parmi les premières du secteur de la distribution d'emballages et de fournitures pour les entreprises à atteindre cette étape importante.

**RAJA Italia** a en effet inauguré une nouvelle méthode pour la définition des thèmes prioritaires sur lesquels concentrer les efforts de reporting et ses processus de développement commercial.

Le rapport RSE a été élaboré conformément aux normes de reporting de durabilité de la Global Reporting Initiative (GRI).

En 2023 au titre de 2022, **RAJA Italia** a publié son deuxième rapport RSE et a réaffirmé son souhait de jouer un rôle de premier plan dans la transition écologique des emballages à tous les niveaux :

- ▶ Encourager les fournisseurs à rechercher et à créer des solutions d'emballage innovantes
- ▶ Proposer des solutions respectueuses de l'environnement
- ▶ Informer et conseiller ses clients dans le choix et l'utilisation correcte des emballages, favorisant la circulation économique
- ▶ Se concentrer sur les canaux de vente numériques
- ▶ Limiter les émissions de CO<sub>2</sub> lors des livraisons



## Soutien à des Associations

### ONG Médecins Sans Frontières & Croix Rouge

En 2022, le Groupe RAJA a été en première ligne pour soutenir Médecins sans frontières et la Croix-Rouge dans la gestion de la crise humanitaire provoquée par la guerre en Ukraine. **RAJA Italia**, en coopération avec **MONDOFFICE** et les membres de son équipe qui ont choisi de participer.



## Association Ecclésiale Sermig

Volontairement impliquée dans cette initiative, **RAJA Italie** a collecté **20 000 €** en soutien aux réfugiés.

En outre, l'entreprise a également fait don de plus de 3 500 emballages et de 2 000 cartons de différentes tailles à l'association ecclésiale Sermig pour la livraison de produits alimentaires et de matières premières de toutes sortes en Ukraine.



## Projet "No Space for Waste"



Des déchets issus de notre activité pouvant être réutilisés ont été donnés à des ateliers de salons et des ateliers scolaires pour enfants. En outre, **RAJA Italie** a agi en tant que sponsor technique du projet « No Space For Waste » présenté à la Milan Design Week.

L'exposition centrée sur l'économie circulaire présente des œuvres créées en réutilisant des déchets de matériaux d'emballage, minimisant ainsi leur impact environnemental et promouvant le message positif de la réutilisation.



## Creakit

En 2022, la Société a effectué des dons de matériel pour un montant total de **42 927€**.

Dans ce contexte, **RAJA Italie** a créé en 2022 un partenariat avec la papeterie de Piacenza Bussandri en créant Creakit.



## INITIATIVES RSE AU SEIN DES AUTRES FILIALES DU GROUPE RAJA

L'ensemble des filiales respecte et applique la Politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) du Groupe RAJA en lien avec les 10 principes du Global Compact des Nations Unies, les Objectifs de Développement Durable et participe aux actions caritatives en lien avec la Fondation RAJA-Danièle Marcovici.

# INITIATIVES RSE CHEZ RAJA ESPAGNE

Depuis Mars 2022, notre filiale **RAJA Espagne** est certifiée ISO 26000 qui valorise son engagement dans la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Dans le cadre de la démarche que cette entité avait initié en 2021, plusieurs sessions de sensibilisation avaient été organisées pour informer les collaboratrices et les collaborateurs des implications dans ce processus.

Les collaboratrices et collaborateurs ont été sensibilisés aux 7 thématiques suivantes :



- ▶ Gouvernance de l'Organisation
- ▶ Organisation du travail
- ▶ Environnement
- ▶ Pratiques d'exploitation équitables
- ▶ Satisfaction des consommateurs
- ▶ Développement Communautaire
- ▶ Droits humains



## Soutien à des Associations

### Collecte pour l'Ukraine

Les collaboratrices et collaborateurs de **RAJA Espagne** ont organisé une collecte de nourriture et de biens de première nécessité afin de les envoyer aux victimes de la guerre en Ukraine.



### Recherche contre le Cancer

Chaque vendredi matin pendant les mois d'Octobre et de Novembre, des petits-déjeuners solidaires ont été organisés par les collaboratrices et les collaborateurs de **RAJA Espagne** afin de récolter des fonds pour financer la recherche contre le cancer.





## Marée Rose

Au cours du mois d'Octobre, plusieurs collaboratrices de **RAJA Espagne** ont participé à une course dont l'ensemble des bénéfices a été reversé pour la lutte contre le cancer du sein.



## Dons de Matériels

**RAJA Espagne** a fait don de matériels d'emballages à plusieurs associations à but non lucratif ainsi qu'à des centres de santé :

- ▶ Open Arms est une organisation humanitaire, non gouvernementale et sans but lucratif dont la mission principale est de protéger la vie des plus vulnérables en situation d'urgence. Cette ONG née d'une entreprise de secourisme et sauvetage maritime avec plus de 20 ans d'expérience sur les côtes du territoire espagnol.
- ▶ SJD Solidaridad, une entité fondée il y a plus de 500 ans, qui compte 405 centres dans 52 pays pour servir les personnes les plus fragiles de la société. Son action de solidarité à but non lucratif est basée sur trois piliers : le travail social, le volontariat et la coopération internationale.
- ▶ Parc Taulí, Institut de recherches et d'innovations contre le cancer & les maladies minoritaires qui a pour mission d'étudier et de faire progresser les groupes de maladies dans lesquels la Corporation Sanitaire du Parc Taulí est un centre de référence pour le diagnostic et le traitement de celles-ci.
- ▶ Cercle Hispano Belga qui vise à maintenir vivant l'esprit de la communauté belge en Catalogne ainsi qu'à accueillir de nouveaux membres, belges, espagnols et d'autres nationalités, qui souhaitent faire partie de ce groupe.



## Dons Financiers



**RAJA Espagne** a fait un don à Hèlia, une association à but non lucratif, créée en 2008 par des bénévoles et des professionnels qui accompagnent les femmes ayant survécu à des violences sexistes à l'égard des femmes, vers une guérison complète et une autonomisation, travaillant en réseau pour répondre à leurs besoins dans une perspective de féminisme, d'intersectionnalité et droits humains.





## Concours de Dessins

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes du 8 Mars 2022, un concours de dessins a été organisé au sein de **RAJA Espagne**. Les enfants de certaines collaboratrices ont participé à ce concours sur le thème de l'égalité.



## INITIATIVES RSE CHEZ RAJA POLOGNE

### Soutien à des Associations



En 2022, RAJA Pologne a soutenu une dizaine d'associations ainsi que la Fondation RAJA-Danièle Marcovici pour un montant total de **50 862 €**.



Pomoc kobietom i dzieciom ukraińskim



Akcja „Kobiety i Środowisko”



Pomoc Ukrainie



Pomoc bezdomnym



Pomoc muzeom ukraińskim



# EXCELLENCE DE QUALITÉ DE LA RELATION ET DU SERVICE À NOS CLIENTS

## Satisfaction des Attentes de nos Clients

En France, **RAJA, BERNARD, CENPAC, JPG** et **WELCOME OFFICE** en tant que membres de la FEVAD (Fédération e-commerce et vente à distance), s'engagent à respecter l'ensemble des règles contenues dans le Code Professionnel de la FEVAD, appelé également « Charte Qualité » :



### ENGAGEMENT n°1 – Être identifiable

L'entreprise adhérente de la FEVAD s'engage à être identifiable facilement auprès des consommateurs via la mise en place d'informations claires sur son site internet, dans son catalogue, etc., permettant ainsi une identification complète.

### ENGAGEMENT n°2 – Être loyal

L'entreprise adhérente de la FEVAD s'engage à respecter les obligations d'informations inhérentes à son activité vis-à-vis des consommateurs. Les principes de loyauté et de diligence professionnelle sont la pierre angulaire du respect des droits et obligations vis-à-vis des consommateurs.

### ENGAGEMENT n°3 – Sécuriser le paiement

L'entreprise adhérente de la FEVAD s'engage à mettre en place les moyens nécessaires pour sécuriser les paiements afin de renforcer la confiance des consommateurs lors de cette étape importante de la commande.

### ENGAGEMENT n°4 – Disposer d'un service client accessible

L'entreprise adhérente de la FEVAD s'engage à mettre en place un service client joignable et accessible afin de pouvoir apporter des réponses aux consommateurs en amont et en aval de la commande.

### ENGAGEMENT n°5 – Proposer un service de médiation

L'entreprise adhérente de la FEVAD s'engage à informer les consommateurs de l'existence d'un ou des dispositifs de médiation compétents en cas de litige de consommation.

Au Royaume-Uni, en tant que membre de Direct Marketing Association (DMA), **RAJA Royaume-Uni** s'engage à respecter toutes les normes de conduite contenues dans le code DMA, en plus de toutes les exigences légales en vertu de la loi britannique. RAJA Royaume-Uni a ainsi pris les engagements suivants :



#### **ENGAGEMENT n°1 – Priorité aux Clients**

Nous valorisons nos clients, comprenons leurs besoins et offrons des produits et services correspondant à leurs attentes. Pour cela, nous nous engageons à respecter leur vie privée, à être honnête et juste, à sécuriser les données et à agir en tant qu'entreprise responsable.

#### **ENGAGEMENT n°2 – Respect de la Vie Privée**

Nous respectons la vie privée de nos clients et agissons conformément à leurs attentes. Nous donnons aux clients une compréhension claire de ce qu'ils reçoivent en échange du partage de leurs données. Cela implique d'être ouvert, honnête et transparent sur la raison pour laquelle nous collectons leurs données et sur la manière dont nous avons l'intention de les utiliser. Nous sommes sensibles aux demandes des clients et évitons tout marketing intrusif ou excessif, tout en reconnaissant les clients vulnérables et en les commercialisant de manière responsable.

#### **ENGAGEMENT n°3 – Honnêteté & Transparence**

Nous sommes honnêtes, justes et transparents tout au long de nos activités. Cela implique d'expliquer en termes simples quelles données nous collectons, pourquoi elles sont utiles et les avantages pour le client. Nous nous engageons à être un bon gestionnaire de ces données tant qu'elles sont sous notre contrôle.

#### **ENGAGEMENT n°4 – Vigilance dans le Traitement des Données**

Nous traitons les données personnelles de nos clients avec le plus grand soin et respect. Les clients savent pourquoi nous recueillons des données et à quoi elles sont utilisées et qu'elles sont exactes, à jour et ne sont pas conservées plus longtemps que nécessaire. Les données sont toujours conservées en toute sécurité.

#### **ENGAGEMENT n°5 – Agir en tant qu'entreprise responsable**

Nous agissons de manière responsable à tout moment et honorons notre responsabilité envers nos clients. Nous veillons à disposer des ressources et des systèmes en place pour exécuter le contrat convenu avec le client et assumer la responsabilité de l'ensemble de l'expérience client. Nous assumons la responsabilité de nos engagements et veillons à apporter réparation en cas de litige.

# Qualité de la Relation Client

## UNE APPROCHE MULTICANAL POUR UNE MEILLEURE SATISFACTION CLIENT

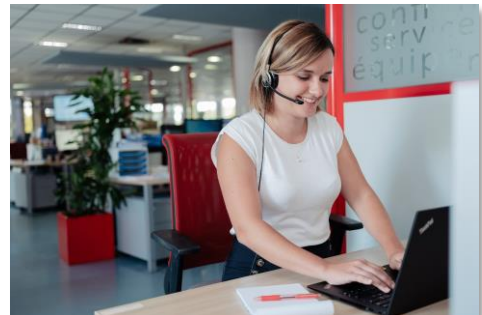
Le métier des **filiales du Groupe RAJA** s'exerce sur quatre canaux de ventes complémentaires qui garantissent au client une proximité constante, une réactivité accrue et une expérience la plus fluide possible : catalogues, sites internet, forces de vente terrain et sédentaires.

La culture du service et du client est dans l'ADN du Groupe RAJA depuis la création de l'entreprise et la satisfaction client est au cœur de la mission de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs. Une relation commerciale humaine et de proximité nous distingue de nos concurrents et fidélise nos clients. Chaque entreprise du Groupe bénéficie de son propre centre de relation clientèle intégré où les conseillères et les conseillers sont en permanence à l'écoute des clients. Une équipe de 300 commerciaux terrain et sédentaires accompagne et conseille nos clients sur les meilleures solutions leur permettent d'améliorer leur efficacité opérationnelle et de réduire leurs coûts, tout en limitant leur impact sur l'environnement.

Nous portons plusieurs engagements qui constituent la promesse d'un service de qualité pour tous nos clients quelle que soit leur taille, leur niveau de consommation, leur localisation géographique.

La livraison rapide en 24h/72h est un engagement suivi par **l'ensemble des entités du Groupe**, quel que soit le pays.

- ▶ La livraison gratuite à partir de 200€ / 250€
- ▶ La disponibilité en stock de 250 000 produits
- ▶ L'assurance de produits de qualité
- ▶ La garantie des prix stables sur une durée de 6 mois
- ▶ Les remises dégressives quantitatives
- ▶ Les garanties « satisfait ou remboursé »



Nos engagements et la culture du client sont diffusés par nos équipes marketing et commerciales en contact direct avec nos clients et via tous nos médias de ventes. Nous diffusons avec nos catalogues et nos sites web, une information produits précise, riche et détaillée pour faciliter le choix des clients. Ils nous permettent de communiquer sur nos engagements et notre capacité à fournir un service de qualité unique sur notre marché. Nous avons fait le choix de réaliser tous nos médias par nos équipes internes et nous disposons d'un studio photos intégré qui nous garantit une maîtrise de la qualité de nos visuels.

## Le Support Papier

Afin de fournir une information produits complète nous utilisons le support papier sous différentes formes. Le catalogue général présente l'exhaustivité de l'offre avec une information produits détaillée et de nombreux visuels produits en utilisation pour une meilleure compréhension. Les catalogues spécialisés permettent de faire découvrir aux clients des univers produits complémentaires à l'emballage et de les aider à regrouper leurs achats (one stop shop).





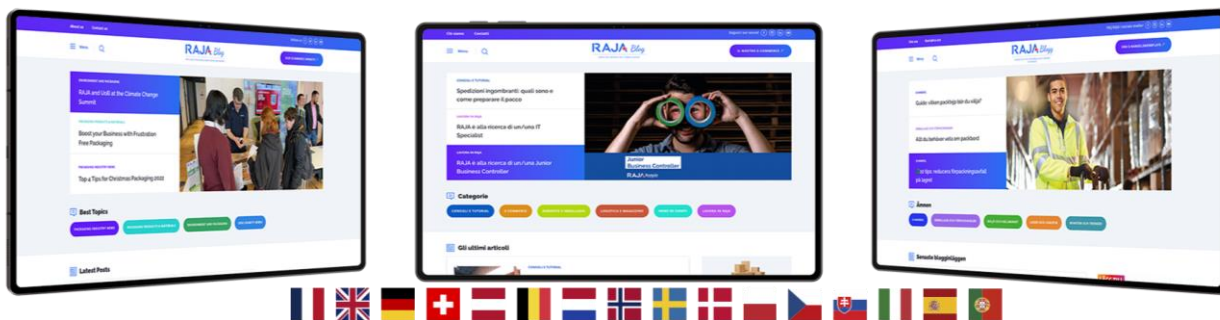
## Une Expérience Web Unique



La qualité de nos sites web, en termes de présentation de l'offre produits et de ses fonctionnalités, permet à notre internaute client de vivre une expérience sans couture.

Nous avons développé au fil du temps de nombreuses fonctionnalités :

- ▶ Moteur de recherche Algolia
- ▶ Devis en ligne
- ▶ Comparaison de produits
- ▶ Stocks en temps réel
- ▶ Suivi de commandes
- ▶ Recherche vocale
- ▶ Etc.



Pour accompagner ses clients, le Groupe RAJA a développé des blogs avec des contenu d'experts sur l'Environnement, la Sécurité, l'Ecoresponsabilité, les bonnes pratiques, etc. En 2022 plus de 100 000 clients ont visité le blog RAJA disponible en 16 langues.

## NOS CLIENTS NOUS DONNENT LEURS AVIS

Pour améliorer la qualité du service à leurs clients, les filiales du Groupe RAJA utilisent des plateformes sur lesquelles les clients peuvent laisser un avis. Les plateformes utilisées en fonction des pays sont :



Entités du Groupe		Plateforme	Note 2021	Note 2022
	RAJA France	eKomi	4,5/5	4,6/5
	BERNARD	★ Trustpilot	3,9/5	4,1/5
	CENPAC	eKomi	4,5/5	4,5/5
	JPG	★ Trustpilot	4,3/5	4,3/5
	WELCOME OFFICE	eKomi	4,4/5	NC
	RAJA Allemagne	eKomi	4,5/5	4,4/5
	UDO BÄR		4,66/5	4,49/5
	VIKING	★ Trustpilot	4,4/5	4,4/5
		4,66/5	NC	
	RAJA Autriche	eKomi	4,6/5	4,8/5
	VIKING	★ Trustpilot	4,5/5	4,5/5
			4,68/5	NC
	RAJA Belgique	eKomi	4,4/5	4,6/5
	BERNARD	★ Trustpilot	NC	4,2/5
	RAJA Pays-Bas	eKomi	4,3/5	4,4/5
	VIKING	★ Trustpilot	3,9/5	3,9/5
			4,13/5	

Entités du Groupe		Plateforme	Note 2021	Note 2022
	RAJA Norvège	★ Trustpilot	NC	4,5/5
	RAJA Pologne	eKomi	4,7/5	4,8/5
		CENEO.pl	NC	5/5
	RAJA Portugal	eKomi	4,4/5	4,3/5
	RAJA Suède	★ Trustpilot	4,3/5	4,5/5
	RAJA Suisse	eKomi	4,8/5	4,7/5
	RAJA Slovaquie	eKomi	4,8/5	4,8/5
	RAJA Rép. Tchèque	eKomi	4,8/5	4,7/5
	RAJA Royaume-Uni	★ Trustpilot	4,0/5	4,4/5
	MORPLAN	★ Trustpilot	NC	4,4/5
	VIKING	★ Trustpilot	4,0/5	4,1/5
		4,30/5	NC	
	RAJA Espagne	eKomi	4,5/5	4,7/5
	KALAMAZOO	★ Trustpilot	4,6/5	4,5/5
	RAJA Hongrie	-	NC	NC
	RAJA Italie		4,7/5	4,7/5
	MONDOFFICE	★ Trustpilot	4,4/5	4,4/5
	RAJA Danemark	★ Trustpilot	4,4/5	4,6/5

## CENTRES DE RELATION CLIENT ET DIRECTIONS COMMERCIALES

L'organisation commerciale de la Direction du Centre de Relation Client et de la Direction Commerciale Grands-Comptes permet une gestion qualitative de chaque client :

- ▶ Accueil
- ▶ Conseil sur les produits et services
- ▶ Saisie des commandes et gestion spécifique des commandes des clients Grands Comptes
- ▶ Commerciaux dédiés au téléphone et sur le terrain
- ▶ Gestion des réclamations.

Depuis 2020, une Direction Commerciale rattachée à la Direction Générale du Développement International au niveau Groupe a été créée pour répondre aux demandes de nos clients Grands Comptes Internationaux.

La priorité des filiales du Groupe RAJA est d'être proche du client, à l'écoute de ses besoins afin de lui garantir une qualité de la relation client. Ainsi la qualité de la relation client est un objectif suivi, des écoutes des appels clients sont réalisées régulièrement et les appels sont évalués afin de détecter des éventuels besoins en formation des conseillers sur le discours ou les produits, et de bien comprendre les attentes des clients.

Un suivi du niveau de satisfaction du client, appelé « écoute client », est réalisé au travers du suivi des dossiers de réclamation, des analyses des enquêtes réalisées, du baromètre de satisfaction groupe, et également des avis clients (Ekomi, Trustpilot, réseaux sociaux, etc.). Des actions correctives peuvent être mises en place à la suite de ces analyses.

## LES RECOMPENSES

En 2022, les filiales du Groupe RAJA ont obtenu plusieurs récompenses dans le domaine de la relation client et du e-commerce.

### Prix Elu Service Client de l'Année



Le 17 novembre 2022 à Paris, le prix « Élu Service Client de l'Année » dans la catégorie « fournitures et équipements pour l'entreprise » a été décerné à 2 filiales du Groupe RAJA.

Avec la note globale de 16,77 sur 20, supérieure à la moyenne des lauréats (16,29). L'accueil téléphonique (17,6), les navigations Internet (17,2), les réseaux sociaux (18,2) et le chat (19) ont été particulièrement bien notés, **RAJA France** a obtenu la 1<sup>ère</sup> place, une distinction déjà obtenue à deux reprises, en 2015 et 2017. **CENPAC** a quant à elle obtenu la 2<sup>ème</sup> place.



Organisée par Viséo Customer Insights depuis 2007, l'Élection du Service Client de l'Année vise à mesurer et classer la qualité des services clients des entreprises françaises. Le palmarès 2023 s'appuie sur des enquêtes mystères d'environ huit semaines, menées du 9 Mai au 2 Juillet 2022. Appels téléphoniques, mails, chat, navigations sur les sites internet et les réseaux sociaux des entreprises candidates, le guide Michelin du service client n'a négligé aucun moyen d'appréciation.





## BeCommerce Sustainability Award



Le 20 Octobre 2022, les BeCommerce Awards ont été remis, selon la coutume annuelle. BeCommerce, la fédération belge du commerce électronique, récompense les meilleures boutiques en ligne dans différentes catégories. Dans la catégorie « sustainability » (durabilité), **RAJA Benelux** a remporté le trophée le plus convoité.

Les BeCommerce Awards ont été décernés sur la base d'un dossier complet, d'un entretien entre les candidats et un jury professionnel, et de votes du public. Lors de cette dix-septième édition, il est également apparu clairement que la durabilité joue un rôle majeur dans le succès d'une boutique en ligne. Les entreprises qui innovent à cet égard et qui mettent clairement l'accent sur la durabilité ont remporté des prix.



Pour l'importante catégorie « Sustainability », le prix de cette année a été décerné à **RAJA Benelux** : « En tant que spécialiste européen de la distribution d'emballages, de fournitures de bureau et d'équipements d'entrepôt, RAJA excelle dans ses solutions innovantes et ses alternatives écologiques pour faire des affaires de manière durable ». **RAJA Benelux** a convaincu le jury avec son dossier et son nombre élevé de votes du public.

## Netcomm Award



Le prix d'excellence et d'innovation dans le commerce électronique en Italie a été attribué en Septembre 2022 à **MONDOFFICE**, la filiale du Groupe RAJA spécialiste de la fourniture et du mobilier de bureau.



Le prix créé par Netcomm, valorise et récompense les projets les plus innovants dans le domaine du commerce électronique au niveau national.

## CMMC Awards

**MONDOFFICE**



En Octobre 2022, **MONDOFFICE** a été récompensée lors de la cérémonie des CMMC Awards (prix décernés par le club du même nom qui représente les entreprises italiennes disposant de centres d'appels intégrés) avec deux prix. Le prix du « Projet Jeune » qui récompense les entreprises qui savent donner de l'espace aux jeunes (et aux jeunes femmes) et promouvoir leur croissance professionnelle et le prix du « Service Client Numérique » qui récompense l'engagement de notre filiale italienne à être une entreprise de plus en plus omnicanale qui nous a vu ajouter des fonctionnalités innovantes pour le support client.

## Deutscher B2B Award

**RAJA**  
Allemagne



Pour la deuxième année consécutive, la Société allemande d'études sur la consommation (DtGV) a reconnu **RAJA Allemagne** comme l'entreprise la plus conviviale pour ses clients dans le secteur des matériaux d'emballage. **RAJA Allemagne** atteint la plus grande satisfaction client possible grâce à sa vaste gamme de services au plus haut niveau : une large gamme de produits, une disponibilité constante des produits, un site e-commerce convivial et des conseils avisés des experts.

## Prix Chip Leading Shops

**Viking**



Notre filiale **VIKING** en Allemagne a obtenu le prix Chip Leading Shops qui récompense le niveau de confiance et la qualité du e-commerce (respect des exigences légales impératives, mais aussi et surtout sur les avantages pratiques pour les acheteurs).

## Prix Top Shop & Trend Shop

**Viking**



**VIKING** a également obtenu 2 récompenses accordées par le magazine Computer Bild et Statista qui élisent les meilleurs sites e-commerce en Allemagne.

Le site de **VIKING** Allemand a été récompensé pour sa clarté, sa convivialité et pour son niveau de sécurité

## Classement « Forbes Diamonds »

« Forbes Diamonds » est un classement annuel des entreprises qui ont le plus efficacement augmenté leur valeur au cours des trois dernières années. Cette confirmation de la force, de la capacité à créer de la valeur et de la qualité de la marque et de l'entreprise est particulièrement importante.

**RAJA**  
Pologne



Notre filiale **RAJA Pologne** a fait partie des gagnants de ce prestigieux classement.



**RAJA Italie** a reçu le prix « Industria Felix », promu par Cerved Group Spa, qui a examiné pas moins de 800 000 entreprises italiennes, en récompensant seulement 160 d'entre elles pour leurs performances financières, récompensant leur solidité et leurs hautes performances organisationnelles.

## Qualité de Service

Le **Groupe RAJA** a toujours fait de la qualité de service et de la satisfaction client une priorité, la certification ISO 9001 de la plupart de ses filiales est venue confirmer cette pratique. Garantir la satisfaction de nos clients est d'ailleurs le premier pilier de notre Politique Qualité. Les valeurs que les collaboratrices et collaborateurs de RAJA défendent au quotidien sont les suivantes :

- ▶ La qualité de la relation client
- ▶ La qualité des produits
- ▶ L'efficacité et la performance des processus
- ▶ La compétence des collaborateurs
- ▶ Le respect de la réglementation
- ▶ L'investissement pour la performance et la compétitivité.

La qualité de service est suivie, via des indicateurs de taux de service, de façon :

- ▶ Mensuelle lors des Comités de Satisfaction Client, réunissant les directeurs et correspondants Qualité des principaux métiers autour du suivi des indicateurs Qualité de service, et animées par la Qualité Clients.
- ▶ Mensuelle lors des réunions du Comité de Direction (avec les membres du Comité Exécutif).
- ▶ Annuelle lors de la Revue de Direction en présence du Directeur Général Opérationnel de RAJA France et du Comité de Direction, sur le bilan annuel, le plan d'actions et les objectifs de l'année à venir.

La performance des processus est suivie annuellement dans le Système de Management QSE intégré, lors des revues de processus, avec un bilan réalisé sur l'année passée et la planification des objectifs de l'année à venir. Comme tout système de management ISO 9001, le système Qualité des filiales du RAJA est basé sur l'amélioration continue. L'analyse des statistiques permet d'identifier les dysfonctionnements avérés ou potentiels, et de mettre en place les actions curatives, correctives et préventives nécessaires. Les plans d'actions sont pilotés avec l'ensemble des métiers du **Groupe RAJA**.

# Promotion de la Consommation Durable

## ACCOMPAGNEMENT DE NOS CLIENTS

Parce que préserver la planète doit être notre priorité à tous, les sociétés du Groupe RAJA sont le partenaire éco-responsable au service de leurs clients et les encouragent à rendre leur entreprise plus respectueuse de l'environnement afin qu'ils puissent s'engager dans une démarche active et pérenne de réduction de leur impact sur l'environnement.

## Promotion des Bonnes Pratiques au Sein des Entités RAJA « Packaging »



### Infographies

Les emballages sont indispensables pour protéger, transporter, expédier ou présenter correctement tous les produits que l'on consomme. C'est en favorisant un modèle économique circulaire, en évitant le suremballage et en utilisant des emballages plus éco-responsables que nous pourrions réduire le gaspillage.

Les **filiales RAJA "Packaging" (France, Allemagne, Autriche, Belgique, Pays-Bas, Danemark, Espagne, Italie, Norvège, Pologne, Portugal, Suède, Suisse, Slovaquie, République Tchèque & Royaume-Uni)** proposent à leurs clients des alternatives plus écologiques et adaptés à leurs besoins et les accompagnent dans la promotion des bonnes pratiques en matière d'emballage. Les sites web de ces filiales sont tous calqués sur la même matrice et dispose d'une rubrique "Notre démarche éco-responsable" dans laquelle les filiales proposent à leurs clients de télécharger les infographies sur les thématiques suivantes :

- ▶ Les 5R de l'emballage (Réduire, Réutiliser, Remplacer, Renouveler, Recycler)
- ▶ Les Déchets (Gestion, Tri Sélectif & Recyclage)



## Blogs RAJA

Sur chacun des sites marchands de sa **maison mère et de ses filiales**, **RAJA** met à la disposition de ses clients des articles, pour les accompagner dans le choix de solutions éco-responsables dans le cadre de leurs activités.



L'éco-responsabilité est devenue une préoccupation majeure, tant pour les consommateurs que pour les entreprises elles-mêmes. Poussés l'un comme l'autre par des législations en la matière et par une urgence écologique qui ne cesse de croître, tous doivent trouver des pratiques éco-responsables à appliquer au quotidien.



ECO-RESPONSABILITÉ & ENVIRONNEMENT

**C'est quoi, l'économie circulaire ? Comment l'intégrer à votre stratégie logistique ?**

#eco-responsabilité #emballage

🕒 7 min lecture | 21 juin 2022



ECO-RESPONSABILITÉ & ENVIRONNEMENT

**5 enjeux de la logistique verte (et les clés pour une supply chain plus responsable)**

#eco-responsabilité #logistique

🕒 7 min lecture | 06 juin 2022



ECO-RESPONSABILITÉ & ENVIRONNEMENT

**Le guide complet du recyclage des emballages | RAJA**

#eco-responsabilité #emballage

🕒 6 min lecture | 27 avril 2022



ECO-RESPONSABILITÉ & ENVIRONNEMENT

**Tout comprendre sur le recyclage du plastique | RAJA**

#eco-responsabilité #emballage

🕒 8 min lecture | 27 avril 2022



ENVIRONMENT AND PACKAGING

**Innovations in Protective Packaging and Waste Reduction**

#eco-friendly  
#environmental packaging

🕒 7 min read | 17 February 2022



ENVIRONMENT AND PACKAGING

**The Plastic Packaging Tax: What does it mean for you?**

#eco-friendly #reduce plastic

🕒 7 min read | 02 February 2022



MEDIO AMBIENTE & EMBALAJE

**¿Por qué escoger embalajes reciclados?**

#cajas de cartón #consejos

🕒 5 minutos de lectura | 07 diciembre 2022



MEDIO AMBIENTE & EMBALAJE

**Embalaje monomaterial: una solución sostenible para tus pedidos**

#cómo embalar #consejos

🕒 5 minutos de lectura | 27 mayo 2022



E-COMMERCE

**Lucht in verpakkingen: 5 tips om het te vermijden**

#brievenbusverpakking  
#compact verpakken

🕒 7 min. leestijd | 14 november 2022

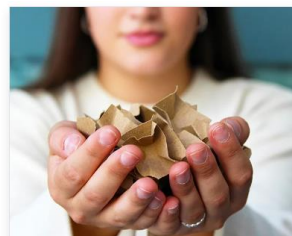


E-COMMERCE

**Papieren verzendzakken van A tot Z**

#antistatische verpakking  
#brievenbusverpakking

🕒 5 min. leestijd | 19 oktober 2022



ECOLOGISCHE OPLOSSINGEN

**Papieren opvulchips: de nieuwste innovatie om te verpakken**

#beschermmateriaal  
#ecologische producten

🕒 6 min. leestijd | 28 september 2022



ECOLOGISCHE OPLOSSINGEN

**5 papieren alternatieven voor plastic verpakkingen**

#beschermmateriaal  
#ecologische producten

🕒 7 min. leestijd | 01 juni 2022

## Animation de Webinaires & Participation à des Conférences

Au cours de l'année 2022, plusieurs Webinaires ont été organisés et mis en ligne sur les centres de ressources des sites internet afin de sensibiliser et d'informer nos clients et prospects sur l'écoresponsabilité, sur l'évolution du contexte règlementaire et sur les bonnes pratiques à adopter pour réduire l'impact de leurs activités sur l'Environnement. Les filiales du Groupe RAJA participent par ailleurs à des conférences sur l'écoresponsabilité à l'occasion de salons professionnels.

### Solutions d'emballages plus respectueuses de l'Environnement

La sensibilité croissante, des consommateurs et des industries aux préoccupations environnementales, accélère la croissance du marché de l'emballage éco-responsable.

Dans la continuité de ce qui a été fait en 2021, 3 tendances se dégagent sur les nouvelles attentes des consommateurs autour des emballages éco-responsables en 2022 :



- ▶ Un retour au naturel avec des emballages fabriqués à partir de matériaux biosourcés sans danger pour les humains et la nature.
- ▶ Un emballage mono-matériau, beaucoup plus facile à recycler, sans compromis sur la protection du produit.
- ▶ Des produits faciles d'usage (facilité d'ouverture des emballages et ouverture soignée pour réutilisation de l'emballage).

Raja se positionne en acteur de la transition écologique en travaillant avec des parties prenantes engagées pour l'environnement et promeut les bonnes pratiques pour réduire l'impact de ses produits sur l'Environnement axées sur les 5R de l'emballage :

- ▶ **Réduire** les emballages et optimiser le poids-volume des envois.  
(73 % des consommateurs sont sensibles à ce que les produits commandés en ligne soient livrés dans un emballage adapté, c'est-à-dire qui ne soit pas trop grand par rapport au produit qu'ils ont acheté - Etude Toluna 2020)
- ▶ **Réutiliser** les emballages autant que possible  
(85 % des e-acheteurs plébiscitent la réutilisation des emballages pour renvoyer un colis- Source FEVAD)
- ▶ **Remplacer** certains matériaux par des alternatives plus éco-responsables  
(48 % des consommateurs disent qu'ils éviteraient les marques ou enseignes qui ne chercheraient pas à réduire l'utilisation d'emballages plastiques non recyclables - Etude Toluna 2020)
- ▶ **Renouveler** en choisissant des matériaux à base de matières premières renouvelables  
(44 % des consommateurs seraient prêts à dépenser plus pour un produit s'il est emballé avec des matériaux durables- Etude Toluna 2020)
- ▶ **Recycler** en donnant une seconde vie aux emballages  
(86 % personnes interrogées reconnaissent la boucle de Möbius (indiquant qu'un emballage est recyclable), ce qui en fait le logo le plus reconnu en Europe. Il est également considéré comme le marquage le plus important par les consommateurs- Etude Toluna 2020)



Les 5R de l'emballage, axes de notre Stratégie Eco-Responsable, ont également été abordés lors de 2 autres webinaires :



### Emballages Alimentaires

La fin de tous les plastiques à usage unique à l'horizon 2040, oblige les distributeurs à trouver des solutions alternatives en proposant à nos clients des produits d'être en conformité avec les législations en vigueur.

RAJA, permet à ses clients de tirer profit de ces contraintes règlementaires en offrant une large gamme de produits écoresponsables issus de matériaux biosourcés.



Cet accompagnement de nos clients vise à valoriser leur image et à améliorer l'expérience client et à mettre en valeur leurs produits. Cette démarche permet à nos clients de :

- ▶ Créer une identité visuelle
- ▶ Communiquer sur leur marque
- ▶ Véhiculer leur engagement responsable
- ▶ Créer l'événement
- ▶ Être porteur de nouvelles tendances de consommation
- ▶ Se différencier

### Guides & Livres Blancs

Que ce soit sur leur site marchand ou sur leur blog, les **filiales RAJA « Packaging »** mettent à disposition de leurs clients des guides et des livres blancs sur la thématique « Eco-Responsabilité & Environnement » pour les accompagner dans leur démarche.



## Conformité à la Loi AGECE

La loi Anti-Gaspillage pour une Economie Circulaire (AGEC) entend accélérer le changement de modèle de production et de consommation afin de limiter les déchets et préserver les ressources naturelles, la biodiversité et le climat.



## Mieux Informer les Consommateurs

La transformation écologique de notre modèle économique et social nécessite un changement de comportement des consommateurs et ce changement repose sur une meilleure information. Une telle information rend plus redevables les entreprises de la qualité environnementale et de la durabilité de leurs produits et services. C'est ce cercle vertueux de la transparence de l'information qui est renforcé dans la loi.

Le logo Triman a été rendu obligatoire au 1<sup>er</sup> Janvier 2022, il est indiqué sur le produit, son emballage, ou sur les documents fournis avec le produit et sera accompagné d'une information sur le geste propre à chaque type de produit de tri.

Le logo Triman ne veut pas dire que le déchet va forcément dans la poubelle recyclage. Ce logo signifie que le déchet est soumis à une règle de tri (reprise en magasin pour les équipements électriques et électroniques, bornes spécifiques pour les piles, poubelle jaune pour les emballages...).

Ainsi chez RAJA, une nouvelle charte d'impression des emballages pour mieux mettre en avant leurs caractéristiques écoresponsables et les consignes d'info-tri a été mise en place.

La nouvelle base-line " Made for a better planet " met en avant les valeurs écoresponsables et valorise la politique d'achat écoresponsable de RAJA : achat de produits FSC, % de matériaux recyclés inclus dans le produit, recyclabilité et approvisionnement en Europe.

Pour communiquer auprès de ses clients quant aux consignes de tri et de recyclage applicables sur leur lieu de résidence ou au sein de leur entreprise, RAJA a créé un QR Code exprimé dans plusieurs langues, partout en Europe.





## Promotion des Bonnes Pratiques au Sein des Autres Entités du Groupe

Aujourd'hui les entreprises souhaitent adopter une attitude responsable, réduire leur niveau de déchets d'emballage et se rapprocher d'une économie plus circulaire.



Elles souhaitent des emballages qui répondent aux attentes et fonctionnalités en termes de qualité, de protection et d'image. C'est dans ce cadre que **CENPAC** accompagne ses clients afin que le choix des produits puisse attester de leur engagement éco-responsable.

Comme les sociétés RAJA "Packaging", **CENPAC** adhère au concept des 5R de l'emballage :

- ▶ Réduire
- ▶ Réutiliser
- ▶ Recycler
- ▶ Renouveler
- ▶ Remplacer

et accompagne ses clients pour les aider à innover en adoptant de nouvelles stratégies d'emballage pour réduire l'impact environnemental.



L'emballage est un élément essentiel et impliquant pour toutes les entreprises. Son rôle est bien plus vaste que celui de la protection du produit. Il participe à renforcer l'identité et l'image d'une marque.

### ENSEMBLE, CONSTRUISONS L'EMBALLAGE DE DEMAIN

Agissons éco-responsable !

**RSE** : La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est devenue un levier d'action et un positionnement incontournable pour les sociétés.

**2/3** : Depuis 2019, toutes les entreprises françaises doivent « prendre en considération » les enjeux environnementaux et sociaux dans la gestion de leurs activités (Loi Pacte).  
En France, près de deux tiers des consommateurs (66%) choisissent d'acheter une marque en fonction de ses prises de position.  
*Source : Elan Edelman, Earned Brand, 2018*

**44%** : des français considèrent qu'il est de la responsabilité des entreprises d'agir efficacement vis-à-vis de l'environnement.  
*Étude IFOP - Février 2020*

**70%** : des entreprises sont conscientes qu'elles doivent devenir sociétales, seules 30% des organisations ont mis en œuvre de réelles actions.  
*Source : Deloitte, Tendances RSE 2019*

L'emballage est un élément essentiel et impliquant pour les entreprises. Son rôle est bien plus vaste que celui de la protection de produit. Il participe à renforcer l'identité et l'image d'une marque.

De nos jours, la sensibilité aux préoccupations environnementales est de plus en plus prioritaire aussi bien chez les consommateurs que pour les entreprises. Cette prise de conscience incite les entreprises à innover et à adopter de nouvelles stratégies d'emballage visant à réduire leur impact environnemental.

**CENPAC** sensibilise ses clients à l'importance d'innover pour répondre à toutes les préoccupations en matière d'environnement et d'éco-responsabilité qui sont de plus en plus présentes aussi bien pour l'entreprise émettrice qu'aux consommateurs finaux.

La loi anti-gaspillage pour une économie circulaire vise notamment le développement des emballages réemployés, la réduction et le recyclage des emballages en plastique à usage unique ainsi qu'une meilleure information du consommateur.



Si apporter des réponses aux défis climatiques tient à la responsabilité de chacun, c'est d'autant plus vrai pour un professionnel, qui plus est spécialiste **bernard** des produits d'entretien et d'hygiène. C'est la raison pour laquelle notre filiale **BERNARD** place le respect de l'environnement et le développement durable et responsable au cœur de ses préoccupations. Pour ce faire, **BERNARD** fait la promotion et développe des gammes de produits s'inscrivant dans cette démarche.

Les labels écologiques des produits **BERNARD** sont des alliés puissants qui garantissent les nombreux aspects de la consommation responsable. De la réduction des impacts environnementaux liés aux composants ou leurs emballages, en passant par la prise en compte des cycles de vie, ces labels vous garantissent de consommer vert.

Sur son blog, **BERNARD** communique les bonnes pratiques à ses clients :

### Nous informons, nous conseillons

Sur [www.bernard.fr](http://www.bernard.fr), le blog vous propose régulièrement de nouveaux contenus :

- pour encourager et conseiller chacun à mieux suivre les règles élémentaires d'hygiène et de propreté sur les lieux de travail.
- pour sensibiliser les entreprises sur l'impact de leurs activités sur l'environnement.



### Nous sensibilisons au développement durable

Parce qu'un dessin vaut souvent mieux qu'un grand discours, Bernard a créé une bibliothèque d'affiches gratuites à télécharger pour aider les entreprises à sensibiliser leurs collaborateurs ou leurs clients.



Sur son site web, notre filiale **JPG** propose à ses clients de se connecter au centre de connaissances pour leur prodiguer des conseils de consommation durable tant pour l'aménagement de leurs espaces de travail que pour les bonnes pratiques au bureau pour rester respectueux de l'Environnement aménagements que pour consommer malin au bureau.



### Les gestes écologiques au bureau

⌚ 5 minutes

Développement durable, entreprise verte, produits organiques... Des termes familiers qui font désormais partie du quotidien de tous. Au bureau aussi, les initiatives écologiques sont au goût du jour. Certes, il y va de la responsabilité de chacun de réduire son...

[Pour en savoir plus](#)



### Comment imprimer de manière plus écologique ?

⌚ 6 minutes

Que ce soit pour préserver votre budget ou l'environnement, vous avez tout intérêt à choisir une imprimante appropriée à vos besoins. La plus économique et écologique possible, et à limiter l'impression aux documents indispensables uniquement. Lisez notre dossier sur les...

[Pour en savoir plus](#)



### Les astuces pour économiser le papier en entreprise

⌚ 3 minutes

Chaque année, près de 11 millions de tonnes de papier en moyenne sont consommées en France et selon l'ADEME, 75% des déchets en entreprise sont du papier. Désormais conscients de l'impact de nos gestes quotidiens sur l'environnement, réduire notre utilisation...

[Pour en savoir plus](#)

Également présente sur le site de **JPG**, une boutique dédiée aux Produits éco-responsables (présence d'un éco label et/ou d'une composition en partie de matières recyclées).

## Nos produits éco-responsables

Une sélection de produits raisonnés à prix raisonnable

FOURNITURES DE BUREAU

MATÉRIEL D'ÉCRITURE

HYGIÈNE ET ENTRETIEN

MOBILIER ET AGENCEMENT


PAUSE ET ALIMENTATION

EMBALLAGE ET EXPÉDITION


MATÉRIEL INFORMATIQUE

### Fournitures de bureau

**Les meilleures ventes de cette catégorie** [Voir tout \(1 027\)](#)




WW - 70982-00J - RAJA  
Ciseaux ambidextres en  
plastique 100% recyclé ...




WW - 13567-00J - Exacompta  
Parapheur direction A4 PVC -  
20 divisions - Noir

★★★★★ [1 avis](#)




WW - 31587-00J -  
Clairefontaine Cahier à  
spirale Metric 17 x 22 cm ...



WW - 96144-00J - REY Papier  
A4 blanc Office - 80g -  
Ramette de 500 feuilles

★★★★★ [7 avis](#)



WW - 02199-00J -  
Rocketbook Core Cahier à  
spirale connecté réutilisabl...

Sur son marchand, notre filiale **KALAMAZOO** offre à ses clients la possibilité de se connecter à un portail sur lequel plusieurs guides ont été mis en ligne afin de les accompagner dans leur démarche éco-responsable. Des conseils et astuces sont apportés par des experts.



## Conseils pour une Consommation Durable et un Recyclage Responsable



TRUCS ET ASTUCES

**11 conseils pour une consommation durable et un recyclage responsable dans votre entreprise**

Les avantages du recyclage responsable sont innombrables : réduire la quantité de déchets, éviter la détérioration de la planète due à la surproduction, permettre de réduire la consommation mondiale d'électricité, de matières premières et de ressources naturelles comme l'eau, le pétrole ou le pétrole. Le résultat objectif est de préserver les ressources naturelles, de réduire la pollution et d'économiser l'énergie.

## Guide des Bonnes Pratiques Environnementales

**KALAMAZOO** met également à la disposition de ses clients un Guide des Bonnes Pratiques Environnementales qui sont à la fois utiles, simples à mettre en œuvre et à faibles coûts.

Ces bonnes pratiques consistent à :

- ▶ Réduire la consommation de ressources énergétiques
- ▶ Réduire la génération de déchets et faciliter leur réutilisation
- ▶ Minimiser l'effet environnemental des émissions atmosphériques
- ▶ Améliorer la compétitivité de l'entreprise
- ▶ Améliorer l'image de l'entreprise auprès des clients et les collaborateurs



## MONDOFFICE

Sur son site web, notre filiale **MONDOFFICE** propose à ses clients de se connecter au centre de connaissances pour leur prodiguer des conseils de consommation durable.



### Le matériel éco-responsable ho.re.ca de Mondoffice

Hôtellerie, restauration, restauration et événements : matériel ho.re.ca. eco-friendly by Mondoffice vous accompagne dans tous ces secteurs au nom de la durabilité environnementale. Découvrez les produits jetables et les meilleurs articles compostables pour votre entreprise commerciale. Défendre l'écosystème et protéger les générations futures. L'éco-durabilité signée par Mondoffice Depuis plus de 30 ans, nous sommes leaders dans la fourniture de produits et services pour les environnements de travail. Mais il y a bien plus encore. Notre éthique est orientée vers la durabilité environnementale. Nos propositions commerciales reflètent des choix inspirés par la transition écologique, avec des produits technologiques reconconditionnés. Par exemple, la papeterie fabriquée à partir du...

Lisez tout

# Protection de la Santé & de la Sécurité de nos Clients

## SECURITE DES PRODUITS DESTINES A LA VENTE

### Respect des Normes, des Directives et des Réglementations

La Santé et la Sécurité de nos clients est une préoccupation importante, c'est dans ce cadre que tous les fournisseurs des produits destinés à la vente distribués par les **filiales du Groupe RAJA** sont dans l'obligation dans le cadre de leur référence de signer la Charte des Achats Responsables et du Développement Durable.

Le Code de Conduite des Fournisseurs annexé à cette charte fait mention des normes, directives et réglementations que les fournisseurs doivent respecter afin de garantir la conformité de leurs produits.

### Fiches Techniques



Tous les produits, soumis à la réglementation CLP relative à la classification, l'étiquetage et à l'emballage ayant pour objet d'assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et de l'environnement ainsi que de la libre circulation des substances, des mélanges et des articles, portent les pictogrammes règlementaires.

Les fiches techniques reprenant :

- ▶ La désignation
- ▶ Les propriétés
- ▶ La composition
- ▶ Les précautions d'utilisation & de manipulation
- ▶ Les conditions de stockage
- ▶ La conformité à la réglementation en vigueur
- ▶ Les descriptions des premiers secours le cas échéant

sont téléchargeables sur les sites web des différentes **entités du Groupe RAJA**.

Ces fiches techniques n'ont qu'une valeur informative, la Fiche de Données Sécurité (FDS) et l'étiquette restent les documents réglementaires de référence.



## Fiches de Données Sécurité

Les Fiches de Données Sécurité (FDS) contenant des données relatives aux propriétés d'une substance chimique concernant les risques et dangers, sont tenues à la disposition des clients sur simple demande auprès des équipes commerciales ou qualité produits. Certaines de nos filiales les proposent en version téléchargeable directement à partir de leur site web.

## Certificats de Conformité REACH

REACH est un règlement européen (règlement n°1907/2006) entré en vigueur en 2007 pour sécuriser la fabrication et l'utilisation des substances chimiques dans l'industrie européenne. Il s'agit de recenser, d'évaluer et de contrôler les substances chimiques fabriquées, importées, mises sur le marché européen.

Les attestations REACH relative à la fabrication ou à l'utilisation de substances chimiques, sont tenues à la disposition des clients sur simple demande auprès des équipes commerciales ou qualité produits.

Certaines de nos filiales les proposent en version téléchargeable directement à partir de leur site web.

The image displays two documents related to REACH compliance. The top document is a 'DECLARATION DE CONFORMITE REACH' from RAJA GROUP, which includes a field for the provider's name and a declaration of compliance with REACH regulations. The bottom document is a 'CERTIFICAT DE CONFORMITE' from CENPAC, which provides detailed information about the product, including its identification, the REACH regulation reference, and the date of the last assessment. It also includes contact information for the responsible person and a signature.

## REPONSES AUX SITUATIONS D'URGENCE

### Procédure de Rappel des Produits

Chaque entité du Groupe RAJA a sa propre procédure "Information / Rappel Produit" qui décrit les étapes à suivre lors de la détection d'une problématique sur un produit vendu ayant un impact potentiel sur la santé ou la sécurité des personnes, pour informer les clients ayant commandé le produit concerné et/ou procéder à un rappel produit. Cette procédure s'applique également lors de la détection d'une problématique remettant en cause la qualité d'un produit vendu.

Que l'information provienne du fournisseur, d'une remontée client, d'un contrôle aléatoire des autorités compétentes (DGCCRF) ou d'une détection en interne, les références concernées sont identifiées et la nature de la défaillance et/ou de l'impact potentiel est analysée. Au cours de l'analyse initiale les informations relatives à l'état des stocks, l'estimation du nombre de commandes et de clients concernés ainsi que lieu de commercialisation du produit sont récoltées.

Dans le cas où la remise en cause de la qualité du produit ou de l'impact sur la santé et la sécurité des utilisateurs ou des personnes en contact avec le produit est avérée, une communication auprès des clients est effectuée par le biais d'un courrier écrit ou d'un mail ou par téléphone et un rappel du produit est organisé.

Les stocks du produit concerné sont systématiquement bloqués à la vente et sont soit retournés chez le fournisseur, soit mis au rebut. Le produit concerné est supprimé de tous les supports de vente (catalogue, site web).

# SOCIAL ET DROITS HUMAINS

---

## Politique Ressources Humaines Groupe

Nous avons identifié le capital humain comme un enjeu fort dans notre cartographie des enjeux RSE. En effet, pour accompagner notre croissance et pour rester un acteur leader dans notre secteur avec une qualité de service différenciante, nous devons sans cesse faire évoluer notre stratégie et anticiper l'évolution de nos métiers, de nos méthodes et de nos outils.

Notre politique de Ressources Humaines était orientée sur le soutien de l'attractivité de nouvelles compétences externes, sur l'adaptation et le développement de nos compétences internes, et sur la rétention des salariés et s'articulait jusqu'à lors autour des engagements d'intégration, de gestion des compétences, de promotion, de mobilité interne et d'évaluation annuelle des performances.

En 2022, une politique Ressources Humaines Groupe a été formalisée et s'applique à **toutes les entités du Groupe RAJA**, elle repose sur 8 thèmes fondamentaux :

- ▶ Partager, transmettre l'ambition, les objectifs et les valeurs fondatrices du Groupe
- ▶ Promouvoir la marque employeur RAJA
- ▶ Renforcer l'organisation
- ▶ Améliorer les processus et les outils
- ▶ Développer les talents (formation, mobilité, promotion & égalité des chances)
- ▶ Renforcer les capacités RH
- ▶ Promouvoir la culture RSE et les objectifs de développement durable
- ▶ Promouvoir le bien-être & la Sécurité sur le lieu de travail



# Santé et Sécurité des Collaboratrices et des Collaborateurs

## GESTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

### Sensibilisation à la Sécurité

#### Livret d'Accueil QHSE & Sessions de E-Learning

Dans la plupart des **filiales du Groupe**, les nouveaux collaborateurs se voient remettre un livret d'accueil QHSE (Qualité Hygiène, Santé, Sécurité au Travail, Environnement & Développement Durable) dans lequel ils trouvent les informations relatives :

- ▶ A la gestion des situations d'urgence
- ▶ A la prévention des risques
- ▶ Aux formations internes et externes
- ▶ Aux règles applicables spécifiquement dans l'entrepôt.

Chez **RAJA France**, les personnels temporaires, reçoivent, quant à eux, une version allégée de ce livret d'accueil sous la forme d'un dépliant qui reprend les principales règles à respecter pour évoluer sur le site et effectuer leurs tâches en toute sécurité.

Au sein de **VIKING** et de **RAJA Royaume-Uni** des sessions de e-learning sont dispensées à tous les nouveaux collaborateurs en guise de formation à la sécurité et à l'apprentissage des règles de sécurité applicables sur les sites.

#### Journée d'Intégration

Chez **RAJA France**, ce projet n'avait pas pu être initié en 2021 compte tenu de la crise sanitaire, il a été reporté sur 2022.

Lors de cette journée d'intégration, les nouveaux collaborateurs sont notamment initiés aux règles de sécurité, séquence suivie par une visite du centre de distribution.





## **Campagne d’Affichage & Consignes**

Afin de sensibiliser les collaboratrices et les collaborateurs du Groupe sur les thématiques Santé & Sécurité au Travail, des campagnes d’affichage sont réalisées. Par ailleurs des consignes sont également affichées pour rappeler les bonnes pratiques.

## **Formations Santé & Sécurité au Travail**

**Toutes les entités du Groupe RAJA** dispensent des formations en matière de Santé & Sécurité au Travail, ces formations se font de différentes manières mais ont toutes pour objectif de préserver la Santé et la Sécurité des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe.

### **Formation Santé & Sécurité au Poste de Travail**

En complément de la remise du livret d’accueil QHSE aux nouveaux arrivants, une formation Santé & Sécurité est dispensée à toutes les nouvelles collaboratrices et tous les nouveaux collaborateurs travaillant au sein de l’entrepôt logistique. Cette formation au poste de travail est dispensée par le Manager et par le référent HSE pour tout ce qui concerne les règles de Sécurité applicables dans l’Entrepôt.

### **Fiches d’Instructions au Poste de Travail**

Ces fiches ont pour objectifs de rappeler les consignes et les bonnes pratiques de sorte que les collaboratrices et collaborateurs puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité et préservent leur santé en adoptant les bons gestes et les bonnes postures.

### **Point Sécurité lors des Briefs d’Equipe**

La sécurité des collaboratrices et des collaborateurs est une priorité au quotidien. Lors des briefs d’équipe un point relatif à la sécurité est systématiquement abordé afin de rappeler à tous l’importance du respect des consignes édictées applicables sur les sites des différentes filiales du Groupe.

### **Formation « Réveil Musculaire »**

Dans certaines filiales des sessions de formation « Réveil Musculaire » sont dispensées quotidiennement pendant 5 mn. 20 référents ont été formés par un praticien spécialisé en prévention des risques. Réveiller ses articulations avant de commencer à travailler c’est réduire le risque de troubles musculosquelettiques.

### **Formations Sécurité Liées aux Métiers**

#### **CACES**

Le service de la Formation de la Direction des Ressources Humaines assure un suivi des formations CACES (initiales & recyclages) des différents caristes.

#### **HABILITATIONS ELECTRIQUES**

Toutes les personnes en charge de la maintenance du site et des installations techniques sont titulaires d’une habilitation électrique dont le niveau varie en fonction des responsabilités des personnes concernées.

## PREVENTION DES RISQUES LIES A L'ACTIVITE PHYSIQUE

Plusieurs collaborateurs de la Logistique effectuant de la manutention manuelle, du port de charges ou des gestes répétitifs ont suivi une formation pour la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP). Cette formation est une réelle valeur ajoutée qui permet aux collaboratrices et collaborateurs concernés d'être acteurs dans l'amélioration des conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

### Formations Sécurité Dispensées en Interne

Au sein de la maison mère, **RAJA France**, plusieurs formations relatives à la sécurité sont dispensées en interne :

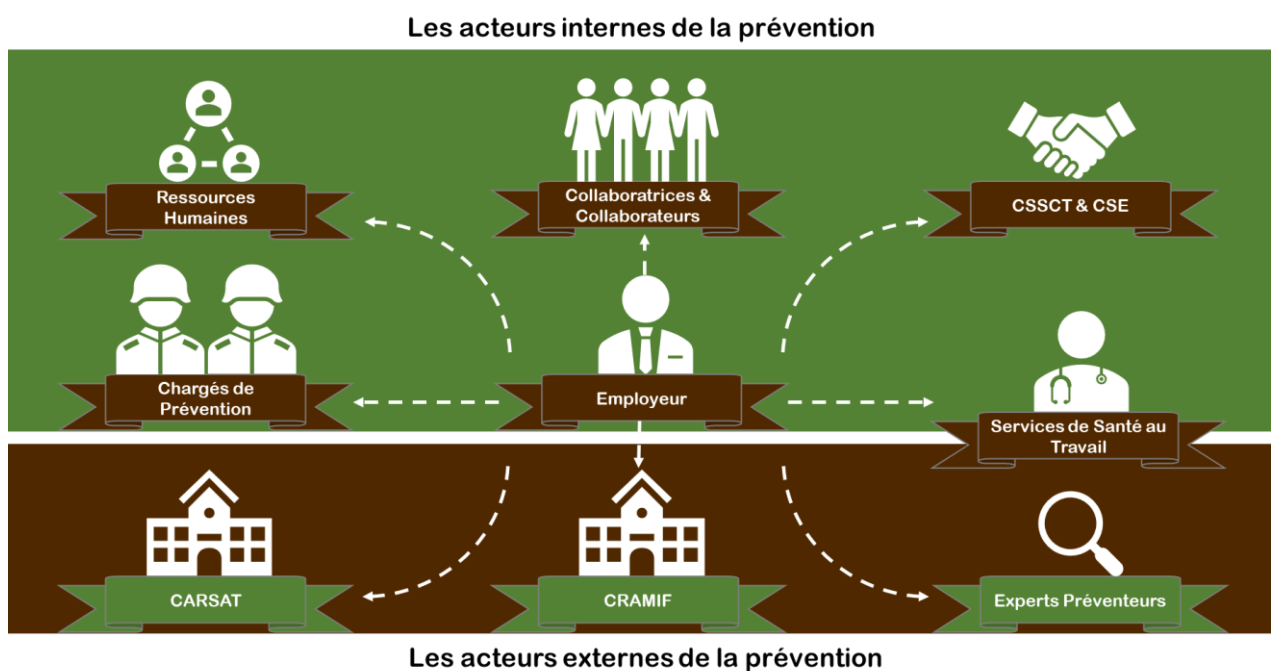
- ▶ Gestion des situations d'urgence
- ▶ Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)
- ▶ Équipiers de Première Intervention
- ▶ Guide-Files & Serre-Files
- ▶ Équipements de Protection Individuelle
- ▶ Ergonomie au poste de travail
- ▶ Évaluation des risques professionnels
- ▶ Gestion des produits chimiques & dangereux
- ▶ Risque routier & Eco-Conduite

Dans certaines filiales du Groupe RAJA, ces formations relatives à la sécurité sont dispensées par des organismes agréés.

## EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### Formation à l'Évaluation des Risques Professionnels

Les acteurs internes de la prévention ont été formés à la méthodologie d'évaluation des risques et sont impliqués dans sa mise en œuvre.



## Implication des Collaboratrices et des Collaborateurs dans l'Evaluation des Risques

Afin que cette évaluation des risques soit la plus efficiente et la plus représentative possible des groupes de travail visant à impliquer les collaborateurs ont été mis en place pour permettre une démarche participative et que chaque personne se sente concernée et puisse contribuer à l'amélioration des conditions de travail le cas échéant.

### Etapas de l'Evaluation des Risques Professionnels



### Risques Evalués

Les risques qui sont pris en considération pour l'élaboration du Document Unique sont les suivants :

- ▶ Organisation de la Prévention
- ▶ Organisation du Travail
- ▶ Risque de Chute de Hauteur
- ▶ Risque de Chute de Plain-Pied / Trébuchement
- ▶ Risque lié à la Circulation Interne des Véhicules
- ▶ Risque lié à la Coactivité
- ▶ Risque Lié à la Charge Physique de Travail
- ▶ Risque Lié à la Manutention Mécanique
- ▶ Risque Lié à la Qualité de l'Air
- ▶ Risque Lié à l'Amiante
- ▶ Risque Lié à l'Electricité
- ▶ Risque Lié à l'Incendie & aux Explosions
- ▶ Risque Lié au Manque d'Hygiène
- ▶ Risque Lié au Télétravail
- ▶ Risque Lié au Travail Isolé
- ▶ Risque Lié au Travail sur Ecran
- ▶ Risque Lié aux Agents Biologiques
- ▶ Risque Lié aux Ambiances Lumineuses
- ▶ Risque Lié aux Ambiances Sonores
- ▶ Risque Lié aux Ambiances Thermo Climatiques
- ▶ Risque Lié aux Champs Electro-Magnétiques
- ▶ Risque Lié aux Chutes d'Objets
- ▶ Risque Lié aux Equipements de Travail
- ▶ Risque Lié aux Produits Chimiques & aux Substances Dangereuses
- ▶ Risque Routier
- ▶ Risques Psycho-Sociaux (RPS)

## Mesures de Prévention pour Réduire / Annihiler les Risques

### Equipements de Protection Individuelle

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs sont dotés d'équipements de protection individuelle (chaussures de sécurité, protections auditives pour les postes dont la valeur limite d'exposition est supérieure au seuil de 80 dB) et de vêtements de travail qui leur permettent d'effectuer leurs tâches en toute sécurité.

### Consignes de Sécurité

Des consignes de sécurité relatives à la gestion des situations d'urgence (accident, incendie, évacuation, confinement, etc.) sont affichées dans tous les locaux et des consignes ont été rédigées et affichées à proximité des machines et équipements d'exploitation (filmeuses, portes de quais, etc.).

### Fiches Conseils

Au sein de la maison mère, des fiches conseils ayant pour finalité de sensibiliser les collaboratrices et les collaborateurs aux risques, aux mesures de prévention en place et aux bonnes pratiques à respecter pour préserver leur santé et leur sécurité sur le lieu de travail ont commencé à être rédigées et seront déployées à la suite de la révision annuelle du Document Unique d'Evaluation des Risques.

### Prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS)

Dans la continuité de ce qui avait été fait en 2021, plusieurs actions ont été menées en 2022 pour prévenir les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) :

#### EN LOGISTIQUE

- ▶ Mise en place de tables réglables en hauteur et ergonomiques pour la préparation des commandes
- ▶ Installation d'un convoyeur au niveau de la chaîne de préparation des commandes
- ▶ Mise à disposition d'un convoyeur mobile pour le déchargement des camions
- ▶ Déploiement d'exosquelettes pour assister l'opérateur dans la manutention des produits hors gabarit
- ▶ Mise en place de chariots de préparation plus légers et plus maniables pour la préparation des colis
- ▶ Formation PRAP suivie par les collaboratrices et collaborateurs effectuant de la manutention manuelle, du port de charges et des gestes répétitifs
- ▶ Réveil musculaire tous les matins avant la prise de poste
- ▶ Réaménagement des chaînes automatisées de préparation pour éviter le port de charges lourdes
- ▶ Formation Gestes & Postures suivie par les collaboratrices et collaborateurs effectuant de la manutention manuelle, du port de charges et des gestes répétitifs

#### DANS LES BUREAUX

- ▶ Fourniture de fauteuils ergonomiques et de bureaux réglables en hauteur
- ▶ Fourniture d'équipements pour l'ergonomie au poste de travail (rehausseurs d'écrans, souris ergonomique, repose-pieds, etc.)

- ▶ Echauffement de 5 minutes avant prise de poste (20 référents ont été formés à la mise en place du réveil musculaire par un ostéopathe praticien diplômé d'état et spécialisé en prévention des risques liés à l'activité physique)
- ▶ Installation de films anti-éblouissement sur les fenêtres situées au sud

## Prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

L'organisation du travail dans les différentes Directions a été mise en place pour prévenir les Risques Psycho Sociaux (RPS). Dans ce contexte sanitaire difficile, notre Groupe n'a pas subi la crise économique en résultant et a mis en place des actions pour que les collaboratrices et les collaborateurs puissent effectuer leurs tâches sereinement :

- ▶ Plusieurs accords d'entreprises signés avec les Instances Représentatives du Personnel ont été renouvelés
- ▶ La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) s'est tenue avec les Représentants Syndicaux
- ▶ Des ressources supplémentaires ont été allouées aux différentes Directions pour palier au surcroît d'activité
- ▶ Une Assistante Sociale est présente sur site à intervalles réguliers (1/2 journée par semaine)
- ▶ Le télétravail s'est démocratisé.

## Contrôles Périodiques & Vérifications Règlementaires

Les contrôles périodiques réglementaires des installations, des équipements et du site, mentionnés ci-dessous, font partie des moyens de prévention qui garantissent la conformité mais également le bon fonctionnement de l'ensemble des ressources matérielles ou techniques nécessaires à l'accomplissement en toute sécurité des tâches des collaboratrices et collaborateurs du Groupe RAJA :

- |                                                    |                             |
|----------------------------------------------------|-----------------------------|
| ▶ Installations électriques                        | ▶ Pollution des eaux        |
| ▶ Thermographie infrarouge                         | ▶ Pollution atmosphérique   |
| ▶ Appareils & accessoires de levage                | ▶ Nuisances sonores         |
| ▶ Elévateurs de personnes                          | ▶ Lumière Bleue             |
| ▶ Equipements sous pressions                       | ▶ Champs Electromagnétiques |
| ▶ Matériels de lutte & de prévention des incendies | ▶ Diagnostic Amiante        |
| ▶ Portes & portails                                |                             |

## Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)

L'évaluation des risques professionnels fait l'objet d'une révision annuelle dans **l'ensemble des filiales du Groupe RAJA** et ce quelle que soit la méthodologie employée. L'évaluation des risques des différentes unités de travail est ensuite compilée en un Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) mis en libre consultation afin que l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs puisse en prendre connaissance.

Au sein de la maison mère **RAJA France**, un plan d'action a été déployé à la suite de la mise à jour du Document Unique. En 2023, un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) sera présenté aux Instances Représentatives du Personnel.

# SANTE AU TRAVAIL

## Service de Santé au Travail

A l'exception de la maison mère **RAJA France**, qui, compte tenu de son effectif, dispose d'une infirmière présente sur le site du Lundi au Vendredi de 9h00 à 17h00 et d'un médecin du travail disponible sur sollicitation et est présent ½ journée par mois, toutes les autres filiales sont rattachées à des centres de médecine du travail. Les missions du Service Santé au travail sont les suivantes :

### L'Infirmière

- ▶ Conduire les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel
- ▶ Conseiller la Direction, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.
- ▶ Assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité mais aussi celles des tiers, de la pénibilité au travail et de leur âge.

Dans le cadre de la démarche d'évaluation des risques et notamment dans la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER), l'infirmière est impliquée aux côtés des membres de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT).

### Le Médecin du Travail

Le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. Le médecin du travail, est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

- ▶ L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise
- ▶ L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés
- ▶ La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux
- ▶ L'hygiène générale de l'établissement et dans les services de restauration
- ▶ La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle
- ▶ La construction ou les aménagements nouveaux
- ▶ Les modifications apportées aux équipements
- ▶ La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit
- ▶ L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise

Il conseille également l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne.

---

## Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)

Dans **toutes les entités du Groupe RAJA**, les Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) ont la charge de gérer les blessés ou des personnes victimes d'un malaise. Ils apportent les premiers soins en respectant les consignes prodiguées lors de leur formation et contactent les Services de Secours Extérieurs le cas échéant.

S'il s'agit d'un accident bénin, ils remplissent le cahier d'infirmier. En cas d'accident du travail, ils informent la Direction des Ressources Humaines.

La liste des Sauveteurs Secouristes du Travail est affichée sur les panneaux prévus à cet effet.

## Bilans de Santé Obligatoires

Tout au long de leur parcours dans l'entreprise, les collaboratrices et les collaborateurs sont soumis à un certain nombre d'examen médicaux ayant pour but de valider leur aptitude à exercer leurs fonctions dans l'entreprise ou détecter d'éventuels dangers pour leur santé au poste de travail.

Dans les **filiales françaises du Groupe**, par voie d'affichage, les collaboratrices et collaborateurs sont informés des différentes visites médicales récurrentes qu'ils devront suivre au cours de leur carrière.

Type de Visites	Initiative Principale	Fréquence
<b>Visites Médicales Obligatoires</b>		
<b>Visite d'Information &amp; de Prévention (VIP)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs</li> </ul>	L'Employeur	3 mois maximum à partir de la date de l'embauche
<b>Visite de Reprise</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Après un congé maternité</li> <li>Après une maladie professionnelle</li> <li>Après un arrêt d'au moins 60 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel</li> </ul>	L'Employeur	Dans les 8 jours à compter de la date de reprise du travail
<b>Suivi Individuel Simple (SIS)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs</li> </ul>	L'Employeur	5 ans maximum après la dernière visite
<b>Suivi Individuel Renforcé (SIR)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour les collaboratrices et les collaborateurs affectés à un poste soumis à un examen d'aptitude spécifique (conduite de certains équipements de travail, habilitations électriques, etc.)</li> </ul>	L'Employeur	Une visite médicale est réalisée par le médecin du travail avant l'embauche et est renouvelée au moins tous les 4 ans. Une visite intermédiaire est réalisée par un professionnel de santé au plus tard 2 ans après
<b>Autres Visites Médicales</b>		
<b>Visites Occasionnelles</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs</li> </ul>	L'Employeur / la Collaboratrice ou le Collaborateur / le médecin traitant	Selon les disponibilités du Médecin du Travail
<b>Visites de Pré-Reprise</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour les collaboratrices et les collaborateurs ayant un arrêt de travail de plus de 3 mois</li> </ul>	La Collaboratrice ou le Collaborateur, le médecin traitant	3 mois maximum à partir de la date de reprise
<b>Visites Complémentaires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs</li> </ul>		

Dans les **autres filiales du Groupe**, ce sont les lois spécifiques à chaque pays qui sont appliquées.

## Mutuelle Complémentaire Santé

Dans les **filiales françaises**, l'adhésion à la mutuelle complémentaire santé permet à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de compléter leurs remboursements de frais de santé en plus de la partie remboursée par la Sécurité Sociale. Contrairement aux dispositifs complémentaires individuels, les mutuelles d'entreprise sont des dispositifs collectifs qui protègent tous les collaborateurs et dirigeants de l'entreprise en proposant des garanties adaptées aux spécificités de l'entreprise et/ou du secteur d'activité.

Dans les autres **filiales du Groupe en Europe**, cette démarche est également mise en place conformément aux législations en vigueur dans chacun des pays.

C'est le cas notamment au sein de **RAJA Espagne** qui a mis en place une mutuelle privée d'assurance pour les salariés et les membres de leur famille.



## Vaccination contre la Grippe

La vaccination contre la grippe est proposée et prise en charge par l'employeur dans la **plupart des filiales du Groupe RAJA**. Cette démarche vise en premier lieu à préserver la santé des collaboratrices et des collaborateurs et contribue à pérenniser l'activité en réduisant le nombre d'arrêts de travail durant la période épidémique.

## ACCIDENTOLOGIE

### Suivi de l'Accidentologie

Le suivi de l'accidentologie est effectué par la Direction des Ressources Humaines dans chacune des **filiales du Groupe RAJA**. La méthodologie quant aux calculs varie en fonction des pays suivant la réglementation en vigueur.

D'une manière générale, les accidents bénins sont enregistrés dans le cahier prévu à cet effet, les accidents de trajets ne sont pas pris en considération dans tous les pays d'Europe. En ce qui concerne les accidents du travail, ils font systématiquement l'objet d'une déclaration auprès de caisses de sécurité sociale locales ou équivalent.

Des enquêtes sont menées en interne pour en analyser les causes et mettre en place les actions préventives et/ou correctives pour éviter que les accidents et presque accidents ne se reproduisent et font l'objet de partage lors des réunions de briefing Sécurité.

## Taux de Fréquence & Taux de Gravité

Chaque année, **l'ensemble des filiales du Groupe RAJA** calcule le taux de fréquence et le taux de gravité d'après le suivi de l'accidentologie. La méthodologie utilisée est la suivante :

TF = (nb des accidents en premier règlement/heures travaillées) x 1 000 000

TG = (nombre total de jours d'incapacité x 1 000) / nombre d'heures travaillées.



# Conditions de Travail

## ACCUEIL DES NOUVEAUX COLLABORATEURS

### Session d'Accueil

L'arrivée dans une nouvelle entreprise, dans un nouveau poste, est une période importante de la vie professionnelle. Au sein du **Groupe RAJA** cela se traduit par le souhait de tout mettre en œuvre pour en faire un moment privilégié de découverte de nos métiers et de notre organisation.

Lors de leur première journée, les nouveaux collaborateurs de voient remettre un livret d'accueil, guide pratique des ressources humaines, dans lequel ils trouvent les informations relatives :

- ▶ Aux interlocuteurs Ressources Humaines
- ▶ Aux informations de la vie au sein de l'entreprise au quotidien
- ▶ Aux conditions de travail
- ▶ A la santé & à la sécurité
- ▶ A la qualité & à l'environnement
- ▶ Aux éléments de leur rémunération
- ▶ Aux opportunités de formation
- ▶ Aux différents types de congés
- ▶ Aux avantages sociaux (mutuelle, prévoyance, crèche, etc.)

A l'occasion de cette session d'accueil, le nouveau collaborateur se voit également remettre :

- ▶ Une copie du règlement intérieur
- ▶ Une copie des différents accords conclus avec les partenaires sociaux
- ▶ La charte éthique
- ▶ Le code de conduite anti-corruption
- ▶ Ses documents contractuels



### Phase d'Intégration

Dans l'optique de limiter le recours à la sous-traitance et à l'externalisation, les compétences nécessaires au développement du **Groupe RAJA** sont d'abord recherchées en interne, et toutes les offres d'emploi sont communiquées sur l'intranet des différentes sociétés du Groupe.

La phase d'intégration, indispensable à la compréhension des spécificités de nos métiers et des enjeux du poste de travail, contribue à la fidélisation de nos collaborateurs. Nous avons mis en place des dispositifs d'intégration adaptés à la catégorie d'emploi et au niveau de responsabilité de chacun.

## CONGES PAYES & CONGES EXCEPTIONNELS

### Congés Payés, RTT & Congés Liés à l'Ancienneté

#### Congés Payés & Congés Liés à l'Ancienneté

Pour les **filiales Françaises**, la période d'acquisition des CP est du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N. La période de prise du congé principal (congé d'été) s'effectue du 1er juin de l'année N jusqu'au 31 octobre de l'année N. Le solde des congés légaux doit être pris avant le 31 mai de l'année suivante (N+1).

En fonction du nombre d'années d'ancienneté, des jours de congés supplémentaires sont donnés aux collaboratrices et aux collaborateurs éligibles, le nombre de jours varie en fonction de la catégorie socio-professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs.

Dans les **filiales européennes du Groupe RAJA**, le nombre de congés payés et de congés liés à l'ancienneté varie en fonction de la législation du pays.

#### RTT

En France, la réduction du temps de travail (RTT) est un dispositif qui prévoit d'attribuer des journées ou des demi-journées de repos aux collaboratrices et aux collaborateurs dont la durée de travail est supérieure à 35 heures par semaine. Le bénéfice des jours de RTT est fixé par un accord d'entreprise.

### Congés Exceptionnels

#### Congés Pères & Mères de Famille (jusqu'aux 21 ans de l'enfant)

Les filiales **RAJA France** et **CENPAC** proposent à leurs collaboratrices et leurs collaborateurs, selon leur catégorie socio-professionnelle, de 1 à 4 jours de congés supplémentaires en fonction du nombre d'enfants à charge et de leur ancienneté dans l'entreprise.

#### Congés Jeunes

Notre filiale **CENPAC** propose 1/2 journée de congé supplémentaire par mois de travail effectif durant l'année de référence à toutes les collaboratrices et collaborateurs âgés de moins de 21 ans.

#### Jours de Statut

Nos filiales **CENPAC** et **JPG** proposent entre 1 jour et 4 jours de congé supplémentaire à toutes les collaboratrices et collaborateurs âgés en fonction de leur ancienneté et de leur statut socio-professionnel (agent de maîtrise ou cadre).

#### Congés pour Evénements Familiaux

Le Code du Travail Français prévoit des jours de congés payés supplémentaires accordés en fonction d'événements familiaux, le nombre de jours ainsi que la nature de l'événement peuvent varier d'une convention collective à une autre mais les événements considérés comme familiaux sont les suivants :

- ▶ Mariage ou PACS de la collaboratrice ou du collaborateur
- ▶ Naissance d'un enfant
- ▶ Adoption d'un enfant
- ▶ Mariage d'un enfant
- ▶ Décès du conjoint / d'un enfant
- ▶ Décès d'un grand-parent
- ▶ Décès du père, de la mère, des parents du conjoint, d'un frère ou d'une sœur
- ▶ Décès d'un petit-enfant, d'un oncle ou d'une tante
- ▶ Survenue d'un handicap chez l'enfant
- ▶ Déménagement

Dans les **filiales européennes du Groupe RAJA**, c'est la législation du pays qui s'applique. Dans certains pays, des jours de congés pour événements familiaux sont donnés aux collaboratrices et aux collaborateurs, dans d'autres ce type de congés n'existe pas.

### **Congés Maternité**

La durée du congé maternité varie en fonction de la législation du pays où est installée la filiale du Groupe. En France, au sein de la maison mère le congé maternité dure 16 semaines pour le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> enfant (6 semaines avant, 10 semaines après) et 26 semaines (huit semaines avant, 18 semaines après) à partir du 3<sup>ème</sup> enfant. Les futures mères pourront reporter, dans la limite de 3 semaines, le point de départ du congé prénatal. Le congé postnatal sera augmenté d'autant.

### **Congés d'Adoption**

Seules les filiales Françaises du Groupe RAJA (**RAJA France, BERNARD, CENPAC & JPG**) proposent à leurs collaboratrices et collaborateurs de prendre des congés dans le cadre d'une adoption. La durée de ces congés varie en fonction du nombre d'enfants adoptés (10 semaines pour le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> enfant, 18 semaines à partir du 3<sup>ème</sup> enfant et 22 semaines pour une adoption multiple).

### **Congés Paternité**

Le congé paternité n'existe dans tous les pays d'Europe où sont présentes les filiales du Groupe RAJA. Dans les filiales où il est applicable, la durée de ce congé varie en fonction de la législation du pays. En France, depuis le 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant jusqu'à présent prévu pour une durée de 11 jours calendaires consécutifs est portée à 25 jours fractionnables pour une naissance simple et de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples. Le congé paternité est pris en charge par la Sécurité Sociale à hauteur de 50% et doit être pris avant les 4 mois de l'enfant.

### **Congés Parentaux d'Education**

Le congé parental d'éducation n'existe dans tous les pays d'Europe où sont présentes les filiales du Groupe RAJA. Dans les filiales où il est applicable, la durée de ce congé varie en fonction de la législation du pays. En France, à la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de 16 ans ou moins, tout collaborateur présent dans l'entreprise depuis au moins un an à la date de l'arrivée de l'enfant, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation.

Deux modalités de congé parental existent :

- ▶ Le congé à temps plein, durant lequel le contrat de travail est suspendu
- ▶ Le travail à temps partiel : la durée doit être d'au moins 16 heures par semaine. Le collaborateur peut choisir la durée du travail qui lui convient ; en revanche, la répartition des horaires doit être fixée en accord avec l'employeur

# SALAIRES & AVANTAGES SOCIAUX

## Rémunérations

### Salaires

Les augmentations individuelles, représentant un pourcentage variable de la masse salariale en fonction des pays, sont validées par la Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines, qui s'assurent de leur distribution avec équité. Les principes d'augmentation individuelle sont transparents et communs à l'ensemble des Directions de l'entreprise : performance individuelle, adéquation aux valeurs de l'entreprise et rémunération de référence.

En complément du salaire fixe de base, certaines filiales Françaises ont construit au fil des années un package de rémunération qui valorise la performance, avec :



- ▶ Le versement de primes de 13<sup>ème</sup> mois et d'ancienneté
- ▶ Un système de rémunérations variables et individualisées

Notre filiale **RAJA Italie**, suivant la réglementation italienne, versent à ses collaboratrices et à ses collaborateurs un 14<sup>ème</sup> mois qui est versé en Décembre.

**RAJA Italie** a adopté une politique de rémunération globale qui comprend une prime collective d'entreprise sur les résultats globaux de l'entreprise, un plan de prévoyance grâce auquel les collaboratrices et les collaborateurs peuvent bénéficier de 500 € de biens et de services et enfin une prime individuelle quantitative et qualitative diversifiée en fonction du département d'appartenance. A noter qu'un plan de croissance a été partagé avec les collaborateurs en 2022, avec un nouveau positionnement économique et contractuel, favorisant l'évolution de carrière et maintenant un haut niveau d'engagement.

### Heures Supplémentaires

Au sein des **filiales Françaises**, toutes les heures de travail, effectuées à la demande expresse du responsable de service, au-delà de la durée légale de travail, donnent lieu à des majorations pour heures supplémentaires.

Temps de Travail = 37 Heures	Temps de Travail = 35 Heures
 Majoration à Appliquer 	
<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 25 % au-delà de la 37<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 43<sup>ème</sup> heure</li><li>▶ 50 % à partir de la 44<sup>ème</sup> heure</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 25 % au-delà de la 35<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 43<sup>ème</sup> heure</li><li>▶ 50 % à partir de la 44<sup>ème</sup> heure</li></ul>

### Bilan Social Individuel

Chaque année, toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs reçoivent leur Bilan Social Individuel (BSI). Ce document leur permet de prendre connaissance des avantages sociaux dont ils ont bénéficié.

Il reprend les informations relatives au poste occupé par les collaboratrices et les collaborateurs ainsi que les éléments constitutifs de leur rémunération.

## Epargne Salariale

### Participation

Dans les **filiales Françaises du Groupe**, la participation est une obligation légale pour les entreprises de plus de 50 salariés. Son montant global (appelé Réserve Spéciale de Participation) est déterminé par une formule s'appuyant sur les résultats financiers de l'entreprise. Tous les collaborateurs en bénéficient, à condition d'avoir une ancienneté de 3 mois au minimum sur l'année précédente.

La participation est répartie proportionnellement au salaire et au temps de présence. Les congés maternité, les accidents du travail, la formation et toutes les périodes légales ou conventionnelles assimilées au travail effectif (congés payés, délégation...) ne sont pas décomptés.

Dans les **autres filiales en Europe** et en fonction de leur taille, la participation peut se traduire par la mise en place d'un fonds de pension ou d'une assurance vie.

### Intéressement

L'intéressement est une démarche facultative, qui relève de la volonté de l'entreprise d'associer ses collaboratrices et collaborateurs à la réussite de l'entreprise, tout en encourageant la performance de chacune des directions. Au sein de la maison mère **RAJA France** et de **CENPAC**, il a fait l'objet d'un accord collectif, signé avec les partenaires sociaux.

Le montant global d'intéressement est déterminé par plusieurs critères utilisés pour le pilotage de l'entreprise, tels que l'amélioration de la productivité, l'activité opérationnelle, l'accompagnement de la politique qualité ainsi que la protection de l'environnement.

Tout collaborateur RAJA France et CENPAC en bénéficie, à condition d'avoir une ancienneté de 3 mois minimum sur l'année précédente. L'intéressement est calculé proportionnellement au salaire ainsi qu'au temps de présence. Les congés maternité, les accidents du travail, la formation et toutes les périodes légales ou conventionnelles assimilées au travail effectif (congés payés, délégation...) ne sont pas décomptées.

### Dispositifs d'Epargne Salariale

En France, **RAJA**, **CENPAC** et **JPG** mettent à la disposition de l'ensemble des collaborateurs (sous condition de 3 mois d'ancienneté) deux dispositifs d'épargne salariale :

- ▶ Plan d'Epargne Entreprise (PEE), avec une indisponibilité des sommes pendant 5 ans, pour constituer une épargne à moyen terme
- ▶ Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO), avec une indisponibilité des sommes jusqu'à l'âge de départ en retraite, pour constituer un complément de retraite

Dans les filiales en Europe où la participation se traduit par la mise en place de fonds de pension et/ou d'une assurance vie, les collaborateurs peuvent faire les placements de leur choix.

## Prise en Charge des Transports

### Transports en Commun

Seules les filiales Françaises du Groupe RAJA (**RAJA France, BERNARD, CENPAC** et **JPG**) prennent en charge 50% du prix de l'abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel du titre de transport pour le trajet domicile-lieu de travail et retour.

### Véhicule Personnel

**Certaines des filiales du Groupe** indemnisent les collaboratrices et les collaborateurs qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail. Le montant de cette indemnité varie en fonction des entités dans lesquelles il est versé.

### Service de Garde d'Enfants

Toutes les filiales du Groupe RAJA, compte-tenu de leur taille ou de leur localisation ne sont pas en mesure de fournir un service de garde d'enfants à leurs collaboratrices et collaborateurs. Dans les filiales dans lesquelles, ce dispositif existe, la plupart du temps, la contribution de l'entreprise consiste dans le versement d'une indemnité 'garde d'enfants' dont le montant varie en fonction des filiales.

### Réseau de Crèches Privées

Dans le cadre du bien-être au travail et de l'équilibre vie professionnelle et vie familiale, la maison mère **RAJA France** a choisi le gestionnaire de crèches La Maison Bleue, acteur reconnu de la petite enfance, pour aider ses collaboratrices et collaborateurs à trouver une solution de garde pour leurs enfants. Dans un souci d'équité, les critères d'attribution des places en crèche ne concernent plus que la seule ancienneté mais également le quotient familial, la situation familiale, etc.



**RAJA Italie** s'associe également au projet "Un Fiocco in Azienda" qui permet aux femmes d'obtenir divers avantages et services pendant la maternité, accessibles également aux pères, afin de faire avancer toujours plus le concept de parentalité. Il s'agit d'un programme destiné à aider les deux parents à vivre sereinement leur grossesse et leur parentalité, ainsi qu'à faciliter leur retour au travail. Parmi les services offerts, il y a la possibilité de demander le temps de travail facilité, avec le temps partiel jusqu'à la troisième année de l'enfant, les services post-natals, le bonus maman de demain, le bonus crèche et bébé, et le reste du temps pour l'allaitement.

Par ailleurs, en 2022, tous les salariés, hommes et femmes, ayant pris un congé parental ont repris le travail et sont toujours salariés de l'entreprise 12 mois après leur retour, ce qui est un facteur important dans l'impact positif à long terme de cette initiative.

## ORGANISATION FLEXIBLE DU TRAVAIL

### Télétravail

Afin d'adapter l'organisation du travail au sein du Groupe RAJA au contexte sanitaire, le Télétravail a été instauré durablement dans la plupart des entités et permet aux collaboratrices et aux collaborateurs dont les fonctions le permettent de travailler à distance.

Dans les filiales dans lesquelles le télétravail est d'usage, un accord sur sa mise en œuvre pour en expliquer les modalités a été signé avec les partenaires sociaux ou par le biais d'une politique d'entreprise signée par la Direction dans les filiales où il n'y a pas de représentants du personnel.

Les collaboratrices et collaborateurs éligibles au télétravail ont signé un avenant à leur contrat de travail pour une durée définie d'un commun accord entre les parties.

Au sein de la maison mère, **RAJA France**, les risques liés au télétravail, tels que l'ergonomie au poste de travail, l'isolement professionnel ou encore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été intégrés dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).

### Réduction du Temps de Travail

Dans les **filiales Françaises**, les modalités de la loi du 13 Juin 1998 et de celle du 19 Janvier 2000 relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ont fait l'objet d'un accord signé avec les partenaires sociaux.

Dans le cadre de l'accord 35 heures, les collaboratrices et les collaborateurs qui effectuent un horaire hebdomadaire de 37 heures bénéficient de jours de RTT. Les absences (maladie, maternité, paternité, congé sans solde, accident de travail ou de trajet) viennent diminuer leurs droits RTT.

Dans certaines filiales Européennes, on parle plutôt de flexibilité du temps de travail avec une modulation des horaires en accord avec le management.

### Horaires de Travail

Les prescriptions applicables aux horaires de travail sont définies dans le contrat de travail, le règlement intérieur et les livrets d'accueil.

En 2022, **RAJA Benelux** a mis en place une politique sur les horaires flexibles afin de garantir le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de ses collaborateurs en leur donnant, dans la mesure du possible, la possibilité de choisir l'heure de début et de fin de la journée de travail.

En élaborant cette politique de travail flexible, **RAJA Benelux** a souhaité créer un cadre permettant à ses collaboratrices et à ses collaborateurs de travailler via des horaires flexibles sur une base volontaire.

## ECHANGES AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

### Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)

Dans les filiales Françaises du Groupe dont l'effectif est supérieur à 300 salariés (**RAJA France, CENPAC & JPG**), les membres du CSE ont désigné 4 représentants du personnel élus pour faire partie de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT), ils ont tous suivi la formation nécessaire à l'exercice de leurs mandats en matière de santé, de sécurité et conditions de travail.

Notre filiale Française **BERNARD**, compte-tenu de son effectif, ne dispose pas de cette instance, toutefois les membres du CSE ont suivi la formation Santé, Sécurité & Conditions de Travail et 4 réunions par ans sont effectuées sur ces sujets comme le prévoit la législation en vigueur.

La Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail ou le CSE doivent être informés :

- ▶ Avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.
- ▶ Sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs.
- ▶ Sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides.
- ▶ Sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- ▶ Sur les documents se rattachant à leur mission, notamment sur le règlement intérieur.

La fréquence des réunions entre les représentants de la Direction et les membres de la CSSCT est trimestrielle, toutefois si la situation le requiert des réunions extraordinaires peuvent être organisées.

En amont de ces réunions, un ordre du jour est établi et transmis par les membres de la CSSCT à la Direction des Ressources Humaines qui l'adresse aux différentes parties prenantes afin que les éléments de réponses puissent être donnés en retour afin de pouvoir être débattus en séance. Les membres de la CSSCT participent aussi activement au processus d'évaluation des risques professionnels et à la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER).

Toutes les **filiales du Groupe RAJA**, compte-tenu de leur taille ne disposent pas de représentants en matière de Santé, Sécurité & Conditions de Travail. Dans les filiales où une commission équivalente à la CCST Française existe, des réunions sont organisées à des fréquences définies par la législation en vigueur dans le pays.

Dans toutes les **filiales du Groupe RAJA**, même en l'absence d'une commission "officielle", la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail des collaboratrices et collaborateurs restent la préoccupation des équipes dirigeantes qui mènent les actions préventives et correctives pour fournir un environnement de travail sain et adapté aux besoins de leurs équipes. La santé, la Sécurité et les Conditions de Travail font l'objet de points lors des briefings d'équipes, notamment au sein des entrepôts logistiques.



## Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)

Seules les filiales Françaises du Groupe RAJA (**RAJA France, BERNARD, CENPAC & JPG**) sont assujetties à la Négociation Annuelle Obligatoire qui s'effectue entre les instances syndicales et la Direction Générale et s'articule autour des thématiques suivantes :

- ▶ Rémunération
- ▶ Temps de Travail
- ▶ Handicap
- ▶ Partage de la Valeur Ajoutée
- ▶ Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes
- ▶ Qualité de Vie au Travail

Les résultats de la Négociation Annuelle Obligatoire sont adressés à toutes les collaboratrices et les collaborateurs par la Direction des Ressources Humaines des filiales en France et sont affichés sur les panneaux des Instances Syndicales ou prévus à cet effet.

## QUALITE DE VIE AU TRAVAIL & BIEN-ETRE

Au sein du Groupe RAJA, chaque entité a la latitude de mettre en place les actions de son choix pour promouvoir la Qualité de Vie au Travail (QVT) et veiller au bien-être de ses collaboratrices et collaborateurs.

### Webinaires

Dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail et du Bien-être, notre filiale Espagnole **KALAMAZOO** a mis en place un programme nommé "Be Well" proposant une série de webinaires d'une durée de 90 mn chacun, planifiés tout au long de l'année sur les thématiques suivantes :



- ▶ Réduction du stress
- ▶ Communication & gestion des conflits
- ▶ Adaptation au changement
- ▶ Bien-être psycho-émotionnel
- ▶ Prévention des troubles musculosquelettiques
- ▶ Alimentation & nutrition
- ▶ Ergonomie au poste de travail & à la maison
- ▶ Dormir et se reposer
- ▶ Prévention des troubles cardiovasculaires
- ▶ Sevrage tabagique

## Accords de Qualité de Vie au Travail

Nos filiales Françaises **BERNARD** et **JPG** ont chacune signé un accord de Qualité de Vie au Travail avec leurs partenaires sociaux sur les thématiques suivantes :

- ▶ Articulation entre vie professionnelle et vie privée
- ▶ Mesures en faveur des conditions de travail
- ▶ Mesures en faveur du droit d'expression directe ou collective
- ▶ Mesures en faveur du droit à la déconnexion

## Association RAJA Sport

Soucieux de la santé de nos collaboratrices et collaborateurs, de leur épanouissement personnel et du bien-être au travail, nous leur permettons de réaliser, dans le cadre de l'entreprise, des activités sportives, de bien-être et artistiques.

Nos équipes participent également à des grands rendez-vous sportifs internationaux et nous avons aménagé, dans les locaux de RAJA à Roissy, des espaces dédiés : une salle de sport et de danse ainsi qu'une salle dédiée aux ateliers de bien-être et de sophrologie.



L'association RAJA Sport, présidée par Mohamed Fahim, qui gère ces activités, a été créée en 2006 à l'initiative de Danièle Kapel-Marcovici, convaincue du bienfait de la pratique sportive et soucieuse d'en faire bénéficier ses équipes.

*« Je suis depuis toujours convaincue que les valeurs véhiculées par le sport, le dépassement de soi, la solidarité et l'esprit d'équipe sont les ingrédients de la réussite et du succès en entreprise. La pratique d'un sport en entreprise améliore la qualité de vie au travail, ce qui est un gage d'une meilleure gestion du stress, d'une plus grande mobilisation et performance des équipes. »*

**Danièle Kapel-Marcovici**, Présidente Directrice Générale du Groupe RAJA

Au sein des **filiales** comme de la maison mère **RAJA France**, différentes activités sportives et de bien-être sont proposées : des cours de sport (Yoga, Pilâtes, Cross Fit, Marche Nordique) à la photographie, ainsi que des services de détente et de bien-être. D'autres activités et de services sont proposées par des professionnels à des tarifs avantageux : salon de coiffure, salon d'esthétique, de massage, sophrologie, soins énergétiques.

RAJA compte également une équipe européenne d'une trentaine de marathoniennes et marathoniens, qui tous les ans porte les couleurs du Groupe en participant à des marathons en France et à l'étranger, avec la participation financière de l'entreprise.



## Organisation de Manifestations Sportives

Plusieurs de nos filiales organisent des manifestations sportives pour promouvoir le sport et l'esprit d'équipe.

En 2022, **RAJA Italie** a conclu un accord avec le centre Valtidone Padel, dans ce cadre, l'initiative interne RAJA Plays padel a été promue auprès de l'ensemble des collaborateurs.

L'initiative comprenait des cours d'essai pour ceux qui souhaitent aborder la discipline et un tournoi d'entreprise.



**RAJA Benelux** a obtenu le label « Entreprise Sportive » 2022-2023 et a organisé et/ou participé à plusieurs manifestations sportives (tournoi de football et course).



**RAJA Royaume-Uni** a également participé à de nombreuses manifestations sportives pour soutenir diverses associations.



► Les équipes des différents départements se sont engagées à faire plus de 10 000 pas par jour

► Les « RAJA Ramblers » ont escaladé le mont Snowdon au Pays de Galles

► Les « RAJA Runners » ont terminé le marathon de Londres pour soutenir le Garden House Hospice

La Direction de **RAJA Allemagne** motive ses collaboratrices et ses collaborateurs à participer à des manifestations sportives. C'est dans ce cadre qu'une équipe de football a été créée ainsi qu'une équipe « B2Run » est dorénavant officielle pour effectuer des marches et des courses à Karlsruhe dans le cadre d'une démarche caritative.



En Septembre 2022, plusieurs collaboratrices et collaborateurs de **JPG** ont participé à la Course du Souffle en faveur de la lutte contre la mucoviscidose, première maladie génétique de l'enfance.

## Séminaires Santé & Prévention

Notre filiale Italienne **MONDOFFICE** propose à ses collaboratrices et collaborateurs des séminaires en présentiel et en distanciel avec des experts :

- ▶ Médecine « Prévention du Cancer du sein »
- ▶ Psychologie « Relations & Famille »

Pour la 1ère fois en 2022, **RAJA Allemagne** a organisé une « Journée de la Santé » pour les membres de son équipe. Dans l'immeuble de bureaux d'Ettlingen, RAJA a proposé des ateliers sur l'alimentation saine, la santé mentale, la réduction du stress ainsi qu'un dépistage oculaire, une mesure de la graisse corporelle, des tests de vélos électriques, des smoothies et d'autres informations sur la façon de rester en bonne santé.



**RAJA Espagne** a organisé une conférence sur la prévention du cancer du sein et du cancer colorectal.

Cette conférence dispensée par des médecins spécialistes a été suivie par l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs.

## Promotion de la Santé & de l'Ergonomie au Poste de Travail

Notre filiale **CENPAC** œuvre quant à elle à promouvoir la Santé et l'Ergonomie au Poste de Travail en menant régulièrement des études relatives à :

- ▶ La mise en place d'exosquelettes
- ▶ La mise en place de bureaux assis/debout
- ▶ Mesures de bruit effectuées par un ergonome
- ▶ La mise en service de gyropodes pour favoriser les déplacements dans l'entrepôt

## Soutien aux Collaboratrices et aux Collaborateurs

Notre filiale **RAJA Royaume-Uni** propose à ses collaboratrices et à ses collaborateurs une gamme de sessions de e-learning disponibles sur la plateforme dédiée sur les thématiques suivantes :

- ▶ Le stress
- ▶ Le télétravail
- ▶ La gestion du temps
- ▶ Divers autres sujets liés au bien-être

Dans le cadre d'un programme d'aide aux collaborateurs, des secouristes au travail spécialisés en santé mentale assistent les collaboratrices et les collaborateurs dans les domaines suivants :

- ▶ Stress & l'anxiété
- ▶ Deuil
- ▶ Conseils relationnels
- ▶ Problèmes de logement
- ▶ Bien-être financier
- ▶ Problèmes d'alcool et de drogue
- ▶ Problèmes familiaux
- ▶ Aide à la garde d'enfants
- ▶ Informations médicales
- ▶ Problèmes de consommation

Au sein de la maison mère, **RAJA France**, les collaboratrices et les collaborateurs peuvent rencontrer l'assistante sociale qui assure des permanences sur le site une fois par mois.

## Plan de Mobilité

Nos filiales **VIKING Allemagne**, **RAJA Benelux** et **RAJA Allemagne** proposent à leurs collaboratrices et collaborateurs de louer des vélos à un tarif préférentiel. Cette opportunité est régulièrement communiquée pour augmenter le nombre d'utilisateurs et inciter les travailleurs à utiliser le vélo pour aller au travail ou faire leurs courses plutôt que la voiture.

## Environnements de Travail Agréables

**Toutes les filiales du Groupe RAJA** investissent pour fournir à leurs collaboratrices et collaborateurs un environnement de travail agréable et respectueux de l'Environnement. De nombreux aménagements sont réalisés chaque année pour améliorer les parties communes pour que les collaboratrices et les collaborateurs puissent passer des moments de convivialité pendant leur pause. Les espaces de travail sont équipés de mobilier plus ergonomique et sont modernisés.

Entre 2022 et 2024, le siège social de **RAJA France** et du Groupe RAJA va être rénové avec notamment l'agrandissement des espaces dédiés à RAJA Sport et des espaces de restauration plus conviviaux ainsi que des espaces de travail modifiés et adaptés aux besoins des différents départements.

## Enquêtes de Satisfaction Annuelles

Chaque année, le Département Services Généraux de la maison mère **RAJA France** réalise une enquête de satisfaction auprès des collaboratrices et collaborateurs. Cette enquête a pour objectif de nous inscrire dans un processus d'amélioration continue et de fournir un environnement de travail adapté aux évolutions au sein de l'entreprise. Au titre de 2022, la note obtenue a été de 8,3 / 10. La synthèse des réponses donne lieu à l'établissement d'un plan d'actions qui est transmis aux collaboratrices et aux collaborateurs pour les informer des actions préventives et/ou correctives qui vont être mises en place.

Notre filiale **JPG** organise également une enquête d'engagement des collaborateurs, tous les 2 ans. La prochaine aura lieu en 2023. A l'issue de l'analyse des résultats, un plan d'actions est mis en place.

Notre filiale **RAJA Royaume-Uni** mesure la Qualité de Vie au Travail et le Bien-être dans le cadre d'enquêtes annuelles sur l'engagement des collaboratrices et des collaborateurs. Les résultats de l'enquête sont analysés et des plans d'action sont élaborés par l'équipe de Direction en collaboration avec les représentants non élus du Forum des salariés.

**RAJA Allemagne** a commencé à mettre en œuvre une enquête de satisfaction semestrielle pour analyser l'humeur et la situation de bien-être dans l'entreprise afin de mettre en place un plan d'amélioration et de formation.

## Evénements en Interne

Tout au long de l'année des moments de convivialité et de partage sont organisés dans **toutes les filiales du Groupe** à l'attention des collaboratrices et des collaborateurs :

- ▶ Cérémonie des vœux de bonne année
- ▶ Cours de sport en ligne pendant la pause déjeuner
- ▶ Cadeaux offerts pour les fêtes de Pâques, pour la journée des femmes ainsi que pour Noël
- ▶ Organisation d'« After Work »
- ▶ Fête de l'été et de Noël
- ▶ Grand calendrier de l'avent d'entreprise
- ▶ Conventions Annuelles

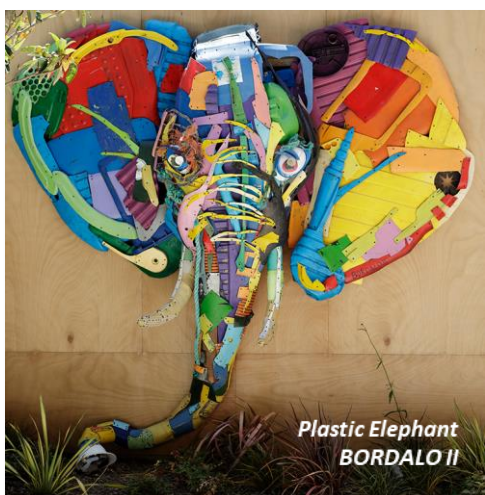
## Collection RAJA Art

Passionnée d'art contemporain, Danièle Kapel-Marcovici a constitué une collection originale et éclectique au sein de son entreprise : la collection RAJA Art.

Initiée dans les années 90 et enrichit au fil de rencontres avec des artistes et visites de galeries, celle-ci compte aujourd'hui plus de 150 œuvres : peintures, sculptures, installations, photographies, vidéos, créées par plus 100 artistes reconnus ou émergents et originaires des 5 continents.

La particularité de la collection RAJA Art est sa thématique : l'emballage, choisie en pleine cohérence avec le cœur de métier historique de RAJA et qui la rend unique dans l'univers des collections d'entreprise.

L'emballage, source d'inspiration inépuisable pour les artistes ! Certaines œuvres sont réalisées à partir de carton, bois, papier, polyéthylène, conférant à ces matériaux une noblesse inattendue, d'autres s'en inspirent et les transposent en marbre, bronze, métal ou céramique, explorant le riche univers symbolique de l'emballage pour exprimer, tour à tour, le voyage, l'absence, les dérives consuméristes de notre société...



Exposée au siège européen du Groupe dans une scénographie créative et adaptée au lieu, mais également dans plusieurs filiales européennes, la Collection RAJA Art est avant tout dédiée aux collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise. Elle contribue à les fédérer autour de valeurs communes comme la créativité, la modernité et la diversité et leur permet un accès privilégié et quotidien à l'art contemporain. L'exposition peut être découverte également lors de Journées Portes Ouvertes et dans le cadre d'événements destinés à des visiteurs et clients privilégiés de l'entreprise.

# Dialogue Social

## COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (CSE) / COMITES D'ENTREPRISE

Toutes les filiales européennes du Groupe ne disposent pas d'un comité de représentants du personnel élus, toutefois, des instances de substitution ont été mises en place.

Notamment au sein de **RAJA Royaume-Uni**, un Forum de Salariés composé de représentants non élus de chaque métier se réunit tous les deux mois pour discuter de sujets d'actualité dans l'ensemble de l'entreprise et favoriser une communication bidirectionnelle efficace entre les employés et l'équipe de direction.

Le Forum des Employés a la charge de mesurer l'engagement des collaboratrices et des collaborateurs au travers des enquêtes de satisfaction. Les membres de ce forum analysent les résultats de l'enquête et établissent un plan d'actions. L'équipe de direction collabore avec le forum des salariés pour comprendre les résultats de l'enquête et ce qui est nécessaire pour améliorer les domaines de sous-performance.

Chez **KALAMAZOO** en Espagne, **RAJA Allemagne** et **RAJA Benelux** des Comités d'Entreprise composés de membres élus ont en place. Le dialogue social au sein de ces entités s'oriente essentiellement autour des thématiques suivantes :

- ▶ Respect de la réglementation du travail
- ▶ Santé et sécurité au travail
- ▶ Application du principe d'égalité de traitement et des chances
- ▶ Situation économique de l'Entreprise
- ▶ Evolution de l'effectif
- ▶ Statistiques d'absentéisme, d'accidents du travail et de maladies professionnelles
- ▶ Etudes sur l'Environnement de Travail et les mécanismes de prévention.

Les élus des Comités d'Entreprise dans ces entités se réunissent tous les mois ou dès l'instant où la situation le nécessite.

Dans les filiales Françaises (**RAJA France, BERNARD, CENPAC & JPG**), les membres du Comité Social Economique (CSE) sont des représentants du personnel élus par les collaborateurs. La durée de leur mandat est de 4 ans. Ils ont pour missions :

- ▶ D'être informés et consultés sur les décisions relatives à l'organisation, à la gestion et à la marche générale de l'entreprise
- ▶ De gérer les activités sociales et culturelles dont bénéficient les collaborateurs
- ▶ De présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives lors de réunions mensuelles
- ▶ D'accompagner les collaborateurs et d'instaurer une médiation avec la direction
- ▶ De décider de recourir aux expertises
- ▶ D'exercer les droits d'alerte
- ▶ De contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

La fréquence des réunions entre la Direction et les membres du CSE est mensuelle, toutefois si la situation le requiert des réunions extraordinaires peuvent être organisées.

## DELEGATION SYNDICALE

Des délégations syndicales existent dans **la plupart des entités du Groupe RAJA**. Les délégués syndicaux ont notamment pour mission :

- ▶ La transmission des revendications entre employés et employeurs.
- ▶ La participation, la création voire la modification des différents accords relatifs au droit du travail tels que : la convention collective, l'accord de branche, l'accord d'entreprise, le règlement intérieur.

## ACCORDS COLLECTIFS

Le dialogue social est dynamique, basé sur l'écoute et la confiance. Les échanges avec les partenaires sociaux ont ainsi permis depuis plusieurs années la co-construction de nombreux accords collectifs qui font régulièrement l'objet de mises à jour adaptées aux enjeux des **entités du Groupe RAJA en France** :

- ▶ Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail
- ▶ Accord relatif à la réduction du temps de travail
- ▶ Accord relatif au don de jours de repos
- ▶ Accord relatif au travail de nuit
- ▶ Accord d'entreprise relatif à l'accomplissement d'heures supplémentaires et au contingent annuel
- ▶ Accord de participation
- ▶ Avenant relatif aux objectifs d'intéressement
- ▶ Accord relatif à la journée de solidarité
- ▶ Protocole d'accord sur la politique salariale (Négociation Annuelle Obligatoire – NAO)
- ▶ Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail
- ▶ Accord relatif au droit à la déconnexion
- ▶ Accord intergénérationnel sur le contrat de génération
- ▶ Accord relatif à l'organisation et au fonctionnement du Comité Social Économique (CSE)
- ▶ Accord relatif à l'aménagement de la procédure d'information et de consultation du CSE

**RAJA Allemagne** et **RAJA Benelux** ont également été signés des accords sur les thématiques suivantes :

- ▶ Temps de travail
- ▶ Utilisation des systèmes d'information
- ▶ Utilisation d'internet, d'intranet et des e-mails
- ▶ Lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuel
- ▶ Télétravail
- ▶ Flex-Office
- ▶ Subventions financières pour la garde d'enfants

Les autres entités du Groupe en Europe ne disposent pas d'accords collectifs. Elles se conforment à la législation du travail dans leur pays.



## CONVENTION COLLECTIVE

Ce texte vient en complément du Droit du Travail en vigueur au niveau national et permet de prendre en compte les spécificités de chaque métier, notamment les disparités d'organisation, la pénibilité du travail et les conditions sociales particulières.

**RAJA France** et **CENPAC** sont rattachées à la Convention Collective "Distribution & Commerce de Gros des Papiers-Cartons", les sujets ci-après y sont développés :

- ▶ Section 1 : Champ d'application
- ▶ Section 2 : Embauche, contrat de de travail, visites médicales
- ▶ Section 3 : Modifications du contrat de travail
- ▶ Section 4 : Durée & aménagement du temps de travail
- ▶ Section 5 : Congés & jours fériés
- ▶ Section 6 : Cessation du contrat de travail, préavis, heures de recherche d'emploi, licenciement & indemnités conventionnelles
- ▶ Section 7 : Maternité, maladie & accidents du travail
- ▶ Section 8 : Prévoyance
- ▶ Section 9 : Classification professionnelle
- ▶ Section 10 : Salaires, primes & indemnités
- ▶ Section 11 : Sécurisation & développement des parcours professionnels
- ▶ Section 12 : Diversité & valorisation du capital humain
- ▶ Section 13 : Santé & sécurité au travail
- ▶ Section 14 : Indemnisation de l'activité partielle
- ▶ Section 15 : Dialogue social, discrimination & liberté syndicale

**JPG** est rattachée à la Convention Collective "Commerce de détail, Papeterie, Fourniture de Bureau, Bureautique", les sujets ci-après y sont développés :

- ▶ Section 1 : Champ d'application
- ▶ Section 2 : Embauche & promotion
- ▶ Section 3 : Aptitude à l'emploi et au travail
- ▶ Section 4 : Durée du travail
- ▶ Section 5 : Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident
- ▶ Section 6 : Congés payés
- ▶ Section 7 : Salaires minima garantis
- ▶ Section 8 : Travaux pénibles physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres
- ▶ Section 9 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ▶ Section 10 : Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes
- ▶ Section 11 : Hygiène et sécurité
- ▶ Section 12 : Emploi des handicapés
- ▶ Section 13 : Apprentissage et formation professionnelle
- ▶ Section 14 : Prévoyance

**BERNARD** est rattachée à la Convention Collective "Commerce à distance", les sujets ci-après y sont développés :

- ▶ Section 1 : Champ d'application
- ▶ Section 2 : Embauche & promotion
- ▶ Section 3 : Aptitude à l'emploi et au travail

- ▶ Section 4 : Durée du travail
- ▶ Section 5 : Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident
- ▶ Section 6 : Congés payés
- ▶ Section 7 : Salaires minima garantis
- ▶ Section 8 : Travaux pénibles physiquement ou nerveusement dangereux, insalubres
- ▶ Section 9 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ▶ Section 10 : Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes
- ▶ Section 11 : Hygiène et sécurité
- ▶ Section 12 : Emploi des handicapés
- ▶ Section 13 : Apprentissage et formation professionnelle
- ▶ Section 14 : Prévoyance

En Espagne, **KALAMAZOO** est rattachée à la Convention Collective du " Commerce du Papier & des Arts Graphiques", les sujets ci-après y sont développés :

- ▶ Section 1 : Clauses préliminaires
- ▶ Section 2 : Champ d'application & réclamation
- ▶ Section 3 : Compensation
- ▶ Section 4 : Organisation du travail
- ▶ Section 5 : Classification professionnelle
- ▶ Section 6 : Recrutement & emploi
- ▶ Section 7 : Rémunération
- ▶ Section 8 : Jour de travail, horaires de travail et pauses
- ▶ Section 9 : Réduction des heures de travail pour la garde légale ou la garde familiale
- ▶ Section 10 : Suspension du contrat de travail
- ▶ Section 11 : Santé et sécurité
- ▶ Section 12 : Retraite
- ▶ Section 13 : Dispositions diverses
- ▶ Section 14 : Formation
- ▶ Section 15 : Clause de non-application de la convention collective
- ▶ Section 16 : Régime disciplinaire
- ▶ Section 17 : Droits syndicaux
- ▶ Section 18 : Commission mixte
- ▶ Section 19 : Gestion des conflits
- ▶ Section 20 : Egalité des chances entre hommes et femmes
- ▶ Section 21 : Discrimination & Harcèlement sexuel

En Italie, **MONDOFFICE** est rattachée à la Convention Collective "des Entreprises du Secteur du Commerce", les sujets ci-après y sont développés :

- ▶ Section 1 : Obligations du salarié
- ▶ Section 2 : Interdictions
- ▶ Section 3 : Justifications des absences
- ▶ Section 4 : Respect des horaires de travail
- ▶ Section 5 : Changement de domicile
- ▶ Section 6 : Mesures disciplinaires
- ▶ Section 7 : Code disciplinaire
- ▶ Section 8 : Législation sur les mesures disciplinaires

Les autres entités du Groupe RAJA ne sont rattachées à aucune Convention Collective, elles se conforment à la législation du travail dans leur pays.

Dans tous les cas, les conventions collectives permettent :

- ▶ Pour les travailleurs, d'avoir un cadre pour le contrat de travail, qui permet de garantir des conditions de travail et de revenu a minima
- ▶ Pour les employeurs, de garantir une paix sociale en désamorçant les conflits globaux par la négociation.



# Gestion des Carrières

## POLITIQUE DE RECRUTEMENT

La politique de recrutement des **filiales du Groupe RAJA** s'articule autour de plusieurs principes clés :

- ▶ La culture et le respect des valeurs de RAJA : Soucieux d'inscrire dans la durée nos relations avec nos collaborateurs, nous recherchons chez les candidats, les valeurs et les aptitudes relationnelles en phase avec notre culture d'entreprise orientée sur la satisfaction du client.
- ▶ L'emploi durable : nous privilégions l'emploi en contrat à durée indéterminée à chaque fois que cela est possible, et avons recours aux contrats à durée déterminée ou intérimaires lorsque les pics d'activité notamment en logistique imposent de renforcer les équipes.
- ▶ La non-discrimination : nous mettons en place des processus de recrutement les plus objectifs possibles et sensibilisons l'ensemble des acteurs impliqués dans les recrutements, afin de garantir l'égalité de traitement et de promouvoir la diversité.

## STABILITE DU CAPITAL HUMAIN

Toutes les **filiales du Groupe RAJA** ont pour objectif de fidéliser leurs collaboratrices et collaborateurs en proposant :

- ▶ Des opportunités de développement professionnel
- ▶ Des salaires attractifs et équitables
- ▶ Des avantages sociaux venant en complément des rémunérations
- ▶ De bonnes conditions de travail avec la mise à disposition d'équipements ergonomiques et adaptés permettant d'assurer ses tâches en toute sécurité
- ▶ Un environnement de travail agréable & conforme aux législations en vigueur
- ▶ Une marque employeur forte qui tient notamment compte de questions telles que la durabilité et l'engagement sociétal
- ▶ Le maintien de l'emploi des seniors et l'intégration de collaborateurs plus juniors, ce qui permet l'apport de nouvelles compétences, l'évolution et la pérennité de nos métier grâce à la transmission des savoirs et savoir-faire de l'entreprise

Ainsi la moyenne d'ancienneté au sein des entités du Groupe est comprise entre 10 et 15 ans avec un turnover allant de 2% à 10% sur 2022.

## DEVELOPPEMENT & ADAPTATION DES COMPETENCES

### Entretiens Annuels d'Evaluation & Entretiens Professionnels

#### Entretiens Annuels d'Evaluation

Les entretiens annuels d'évaluation sont réalisés dans l'ensemble des **filiales du Groupe RAJA** et sont l'occasion pour les managers et leurs collaboratrices et collaborateurs d'avoir un temps d'échange privilégié et de faire le bilan des réalisations de l'année passée et de fixer les objectifs pour l'année à venir.

Ces évaluations ont pour but :

- ▶ De revoir les objectifs
- ▶ D'évaluer les compétences techniques métiers & comportementales
- ▶ D'identifier les pistes d'amélioration
- ▶ De faire un retour sur la performance de l'année écoulée
- ▶ De faire un point sur la charge, l'organisation du travail et la conciliation entre vie professionnelle et personnelle
- ▶ De faire un point sur les souhaits d'évolution professionnelle et le développement des compétences

**Dans toutes les filiales**, les managers disposent de guides de bonnes pratiques pour mener les entretiens annuels d'évaluations dans les meilleures conditions.

### **Entretiens Professionnels**

En France, le code du travail impose aux entreprises d'effectuer des entretiens professionnels tous les 2 ans. Ainsi **RAJA France, BERNARD, CENPAC & JPG** organisent ces entretiens professionnels bisannuels ou dès lors qu'une collaboratrice ou un collaborateur a fait l'objet d'une absence longue durée. Même si le sujet est abordé lors de l'entretien annuel d'évaluation, l'entretien professionnel est l'opportunité pour le manager d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle de ses collaboratrices et collaborateurs et de définir les besoins en formation qui peuvent y contribuer.

### **Outils d'Evaluation des Compétences**

Outre les entretiens, tous les outils utiles à l'évaluation des compétences qui sont autant de moyens d'assurer une mesure objective de la performance sont mis en place dans les **filiales du Groupe** :

- ▶ Descriptions de fonctions
- ▶ Référentiels de compétences
- ▶ Entretiens de fin de période d'essai

Dans certaines filiales chez **RAJA Royaume-Uni**, la notion de criticité des rôles (équipes de direction, créateurs de valeurs, points de défaillance) dans l'entreprise fait l'objet d'une évaluation par la Direction Générale afin que l'activité soit pérenne et que les axes de formation de développement soient renforcés le cas échéant.

### **Formation & Développement des Compétences**

La Direction des Ressources Humaines de chacune des **filiales du Groupe** veille à mettre à disposition de ses collaboratrices et collaborateurs la documentation sur les différents dispositifs de formation existant.

### **Formation Professionnelle Continue**

La formation professionnelle continue a pour objectif de :

- ▶ Favoriser l'insertion professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs
- ▶ Permettre leur maintien dans l'emploi
- ▶ Contribuer au développement économique de l'entreprise
- ▶ Permettre le retour à l'emploi des collaborateurs ayant interrompu leur activité professionnelle

Cette politique de développement des compétences en interne se traduit en 2022, dans **l'ensemble des filiales**, par un budget conséquent pour la formation externe.

## Bilan de Compétences

Le bilan de compétences, à l'initiative de l'employeur et/ou de la collaboratrice ou du collaborateur, a pour objet de lui permettre d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations et de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

## Validation des Acquis & de l'Expérience (VAE)

A l'initiative de l'employeur et/ou de la collaboratrice ou du collaborateur, la validation des acquis de l'expérience permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience professionnelle qu'elle a acquise afin d'en obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification. La VAE permet également d'accéder à un cursus de formation, sans justifier du niveau d'études ou des diplômes habituellement requis.

## Plan de Développement des Compétences

Le plan de développement des compétences est construit chaque année en soutien de la stratégie du **Groupe RAJA**. Les formations sont prioritairement mises en place pour les services en cours de transformation, qu'il s'agisse d'évolution des métiers ou de réorganisation de la production des catalogues en format papier et web.

## Promotion de la Mobilité Interne

Dans l'optique de limiter le recours à la sous-traitance et à l'externalisation, les compétences nécessaires au développement des **filiales du Groupe RAJA** sont d'abord recherchées en interne, et toutes les offres d'emploi sont communiquées sur l'intranet et affichées sur les panneaux prévus à cet effet.

La promotion est un levier essentiel et prioritaire de notre politique de Ressources Humaines, les candidatures internes étant favorisées à chaque fois que cela est possible.

La promotion permet de fidéliser les équipes, de développer les compétences et l'employabilité mais également de garantir la pérennisation et le transfert de nos savoir-faire.

## Promotion des Talents

La notion de « promotion des talents » pour saluer leur engagement a été matérialisée au sein de **RAJA Royaume-Uni** par la remise du prestigieux « Extra Mile Award » aux collaboratrices et collaborateurs qui ont fait preuve d'efforts continus pour faire ou réaliser quelque chose au-delà de ce qui était attendu.



# Diversité, Discrimination et Harcèlement

## CHARTRE DE LA DIVERSITE

En 2022, pour la 8<sup>ème</sup> année consécutive, **RAJA France** a renouvelé son adhésion à la Charte de la Diversité et a ainsi confirmé sa volonté de promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes (ethnique, générationnelle, physique, sociale, sexuelle, culturelle ou encore religieuse) dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines. Cette charte s'articule autour des axes suivants :

- ▶ L'engagement
- ▶ La sensibilisation & la formation
- ▶ Le recrutement & la promotion interne
- ▶ La communication
- ▶ L'instauration d'un dialogue social
- ▶ L'évaluation des indicateurs de diversité



La solidarité et le respect sont des valeurs fortes du **Groupe RAJA**, incarnées par sa Présidente Directrice Générale, Danièle Kapel-Marcovici et que partagent l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. La politique Ressources Humaines Groupe en témoigne, notamment par la signature de nombreux accords, tels que l'accord égalité professionnelle Femme/Hommes ou encore l'accord intergénérationnel sur le contrat de génération.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre ensemble et donc de performances. La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement, elle a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes

Même si les filiales du Groupe n'adhèrent officiellement pas une organisation telle que la Charte de la Diversité ou son équivalent dans les différents pays d'Europe, elles sont toutes engagées à agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

Ainsi **KALAMAZOO** en Espagne a mis en place une Commission d'Égalité qui est chargée de faire respecter l'engagement en faveur de l'égalité de traitement et des chances au sein de l'entreprise.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants de l'entreprise, de collaboratrices et de collaborateurs. Au total 6 personnes, dont les fonctions sont :

- ▶ De participer à l'élaboration, à l'exécution et au suivi du plan d'égalité
- ▶ De promouvoir des initiatives pour l'égalité
- ▶ De sensibiliser à l'égalité des sexes et à la non-discrimination dans l'entreprise



**RAJA Royaume-Uni** a mis en place et applique une Politique d'Égalité, d'Inclusion et de Diversité qui est d'ailleurs mentionnée dans le livret d'accueil des nouveaux collaborateurs. Cette politique stipule que :



La Société est attachée au principe d'égalité des chances en matière d'emploi. Les termes égalité, inclusion et diversité sont au cœur de cette politique. L'égalité signifie s'assurer que chacun a les mêmes possibilités de réaliser son potentiel sans discrimination. L'inclusion signifie s'assurer que chacun se sent à l'aise d'être lui-même au travail et ressent la valeur de sa contribution.

La diversité signifie la célébration des différences individuelles au sein des équipes. Nous soutiendrons activement la diversité et l'inclusion et veillerons à ce que tous nos employés soient valorisés et traités avec dignité et respect. Nous voulons encourager chacun dans notre entreprise à atteindre son potentiel.

Et continue en déclarant que :

La direction veillera à ce que les procédures de recrutement, de sélection, de formation, de développement et de promotion n'aient pour effet qu'aucun candidat ou collaborateur ne bénéficie d'un traitement moins favorable en raison d'une caractéristique protégée par la loi de 2010 sur l'égalité, à savoir la race, y compris la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou la croyance, l'invalidité; le sexe; l'orientation sexuelle, la grossesse ou la maternité; le changement de sexe, le mariage ou la partenariat civil et l'âge.

Conformément à notre philosophie globale d'égalité de traitement, nous veillerons également à ce que personne ne soit traité moins favorablement en raison de son affiliation ou non à un syndicat, ou du fait d'être un collaborateur à temps partiel ou à durée déterminée. L'objectif de la Société est de s'assurer que les individus sont sélectionnés, promus et autrement traités uniquement sur la base de leurs aptitudes, compétences et capacités pertinentes.

**VIKING** au Royaume-Uni a également mis en place une Politique d'Égalité, d'Inclusion et de Diversité qui a pour objectif de créer et promouvoir un environnement qui inclut toutes les personnes dans leurs capacités, forces et différences uniques et promeut la diversité en tant qu'avantage commercial stratégique pour l'entreprise. Nous cherchons à traiter tous les collaborateurs comme des individus, de manière juste et cohérente et à créer des opportunités égales.



**VIKING** soutient un environnement de travail exempt de discrimination ou de harcèlement pour les collaboratrices et les collaborateurs et travaillera dans le cadre des directives de la loi sur l'égalité (2010) pour promouvoir une culture qui défie la discrimination et s'efforce d'être respectueuse envers tous. Nous voulons recruter, retenir et développer les personnes les plus talentueuses, quel que soit leur parcours, afin d'utiliser au mieux leurs talents au sein de l'entreprise. Nous continuerons d'aider nos managers et nos équipes à éliminer les obstacles inutiles à l'entrée et à faire preuve de diversité et d'inclusion dans leurs activités, rôles et fonctions quotidiens.

**MONDOFFICE** en Italie a établi une collaboration continue avec l'association "Mondes sans Frontières" pour l'intégration dans ses effectifs de personnels étrangers et/ou réfugiés politiques.





## LABEL ENTREPRISE ENGAGÉE POUR LA DIVERSITÉ



En 2022, pour l'année 2023, **RAJA France** a été distinguée par la rédaction de Capital dans le secteur d'activité « Commerce de gros », sur la base d'une double enquête associant un sondage en ligne réalisé auprès d'un panel de 25 000 salariés et de l'analyse des indicateurs clés publiés par les entreprises traduisant leur politique de diversité.

## LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Depuis sa création, RAJA a mené une politique de gestion des Ressources Humaines non discriminante et a développé une culture professionnelle de mixité et d'égalité.

RAJA condamne la discrimination sous toutes ses formes. Le Groupe est particulièrement vigilant au respect de l'égalité des chances tant dans les conditions d'accès à l'emploi et à la promotion que dans sa politique salariale, en veillant à appliquer des critères objectifs pour les processus de recrutement, de mobilité et de promotion.

Les **filiales du Groupe RAJA** sont tout particulièrement sensibilisées à la lutte contre les discriminations femme / homme, au respect de l'égalité salariale, de l'égalité pendant le recrutement et de l'égalité de promotion notamment en appliquant les principes suivants :

- ▶ Définition de critères objectifs pour les processus de recrutement : élaboration de fiches de poste, analyse objective des CV et parcours avec, pour certains profils, des sessions de recrutement collectives sans consultation préalable des CV des candidats, etc.
- ▶ Définition de critères objectifs pour les processus de mobilité et de promotion à travers la généralisation des entretiens annuels et la réalisation de bilans de compétences.
- ▶ Sensibilisation des managers à la non-discrimination.
- ▶ Contrôle d'indicateurs clés et des actions prises avec les partenaires sociaux deux fois par an.

La lutte contre les discriminations fait partie des sujets qui sont mentionnés dans la Charte Ethique du Groupe qui a été remise à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

Chez **RAJA Royaume-Uni**, tous les collaborateurs doivent obligatoirement suivre des formations sur les thématiques suivantes :

- ▶ Écouter avec empathie
- ▶ Préjugés inconscients
- ▶ Identité de genre

En juin 2022, RAJA Royaume-Uni a organisé un mois d'activités, de mises à jour pédagogiques et d'apprentissage en ligne pour soutenir le mois PRIDE et la compréhension de la communauté LGBTQ tout en collectant des fonds pour Gallop.



**RAJA Benelux** a mis en œuvre la politique de neutralité qui est inscrite au règlement intérieur. Les collaborateurs respectent scrupuleusement et inconditionnellement les règles en vigueur au sein de l'entreprise en matière de neutralité, en vue de préserver un lieu de travail pacifique et tolérant.

Les collaboratrices et les collaborateurs sont tenus d'adopter un comportement neutre sur le plan religieux, politique et philosophique sur le lieu de travail et à l'égard des tiers avec lesquels ils entrent en contact au nom de l'entreprise. Ils doivent également respecter cette neutralité dans leur tenue vestimentaire. Il leur est donc interdit de porter des signes visibles de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail et/ou de manifester tout rituel qui en résulterait.

**RAJA Benelux** a également mis en place un plan pour l'emploi des seniors. L'objectif du gouvernement Belge est de maintenir ou d'augmenter le nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus dans les entreprises.

En outre, le plan d'emploi pour les travailleurs âgés est également inspiré par des motifs économiques et de bien-être. De bonnes politiques pour les travailleurs âgés peuvent éviter les problèmes de santé et l'absentéisme. En outre, un plan d'emploi pour les travailleurs âgés peut également contribuer à prévenir les pertes de production, à conserver l'expertise au sein de l'organisation et à éviter les pénuries de personnel.

## **EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES & LES HOMMES**

Depuis la création de RAJA, leader européen de la distribution de fournitures et équipements aux entreprises, l'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur de ses valeurs constitutives.

Créé par deux femmes : Rachel Marcovici, la mère de Danièle Kapel-Marcovici et son associée Janine Rocher en 1954, RAJA a toujours été exemplaire en termes d'égalité professionnelle.

Danièle Kapel-Marcovici, qui dirige le Groupe depuis 1982 et qui a créé la Fondation RAJA-Danièle Marcovici pour l'émancipation des femmes en 2006, est personnellement très engagée pour les droits des femmes, l'égalité professionnelle est donc naturelle dans les sociétés du Groupe.

En France, l'index d'égalité entre les femmes et les hommes est calculé à partir des indicateurs suivants :

- ▶ Ecart de salaire
- ▶ Chances d'avoir une augmentation
- ▶ Chances d'obtenir une promotion
- ▶ Augmentations salariales au retour de congé maternité
- ▶ Nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations

Ainsi, au titre de 2022, les **filiales françaises du Groupe RAJA** ont obtenu les scores ci-dessous :

- ▶ RAJA France : 92/100
- ▶ BERNARD : 90/100
- ▶ CENPAC : 81/100
- ▶ JPG : 94/100



## INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Conscientes de leur rôle d'entreprises responsables, les filiales du Groupe RAJA sont attentives à favoriser l'insertion durable dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ainsi, le Groupe embauche régulièrement des collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap et pour lesquels l'entreprise veille à adapter les conditions de travail si nécessaire.

### Partenariats avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) & Equivalents en Europe

Les établissements et services d'accompagnement par le travail sont des établissements médico-sociaux de travail protégé, réservés aux personnes en situation de handicap et visant leur insertion ou réinsertion sociale et professionnelle.

Nos filiales **CENPAC**, **BERNARD**, **KALAMAZOO** et **RAJA Allemagne** ont établi un partenariat avec des ESAT ou équivalent local et font travailler des personnes en situation de handicap pour des prestations comme :

- ▶ Entretien des espaces verts
- ▶ Entretien des locaux
- ▶ Reconditionnement
- ▶ Nettoyage des véhicules
- ▶ Lavage des gobelets réutilisables

### Campagnes de Sensibilisation en Faveur du Handicap

Il existe encore de nombreux stéréotypes liés au handicap, ce qui contribue à nourrir une perception inexacte de celui-ci.

C'est dans ce cadre qu'en 2021, une campagne de sensibilisation en faveur du handicap a été lancée par la Direction des Ressources Humaines de **RAJA France**. La prise en compte du handicap est essentielle à l'adaptation des postes dans les meilleures conditions et des solutions adaptées peuvent être proposées pour compenser des difficultés d'une très grande diversité.

Cette campagne ayant permis d'ouvrir la voie à une reconnaissance du statut de "travailleurs handicapés" pour plusieurs collaboratrices et collaborateurs déjà présents dans nos équipes. Une dotation de 300 € en chèques CESU a de nouveau été organisée sur 2022 et le sera chaque année pour toute personne ayant déclaré son handicap.



Chez **CENPAC** des affiches sont positionnées en permanences dans les locaux pour sensibiliser les collaboratrices et les collaborateurs aux différentes situations de handicap.

Dans le cadre de la Semaine de la Sensibilisation au Handicap, un quizz a été organisé sur l'ensemble des sites de **CENPAC** qui a mobilisé de nombreux collaborateurs.

## Détachement de Personnes en Situation de Handicap sur Site

**RAJA Benelux** et BEWEL travaillent ensemble efficacement depuis des années. Une collaboration qui a été renforcée en 2022 avec une équipe permanente de professionnels qui assistent les équipes de RAJA en interne.

Ces personnes détachées sur le site effectuent des travaux de conditionnement et de reconditionnement et apposent des autocollants sur certains produits.



## HARCELEMENT AU TRAVAIL

L'employeur est tenu par la loi au titre des principes généraux de prévention de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses collaboratrices et collaborateurs. Ainsi, en matière de harcèlement, moral et sexuel, il doit prévenir les agissements fautifs, les faire cesser et sanctionner l'auteur des faits.

Les dispositions relatives au harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral sont décrites dans le règlement intérieur de l'établissement ou dans les politiques d'entreprise des **différentes filiales du Groupe RAJA**.

## Référents en Matière de Harcèlement Sexuel & Agissements Sexistes

Dans les filiales Françaises, conformément aux dispositions de l'article L 1153-5-1 du Code du Travail, **RAJA France, BERNARD, CENPAC** et **JPG** ont désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les collaboratrices et les collaborateurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De la même manière, conformément aux dispositions de l'article L 2314-1, un référent a été désigné parmi les membres du Comité Social Economique (CSE) pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les noms et coordonnées des référents sont affichés sur les panneaux prévus à cet effet.

## Procédure d'Alerte Professionnelle

La procédure d'Alerte Professionnelle, applicable pour **toutes les entités du Groupe RAJA** explique le dispositif permettant le recueil et le traitement des signalements émanant des collaboratrices et collaborateurs sur une menace ou un préjudice graves tels que l'atteinte aux droits humains et aux libertés fondamentales tel que le harcèlement au travail.

La procédure régissant ce dispositif pour les **filiales du Groupe RAJA** a été mise à jour fin 2022 et diffusée début 2023 afin de l'adapter à la nouvelle directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte.

Pour la réception et le traitement des signalements, une plateforme externe et sécurisée, l'outil Integrityline© (<https://raja.integrityline.org>), est à la disposition de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de RAJA, ainsi qu'à ses clients, fournisseurs et autres parties prenantes.

## Bonnes Pratiques d'Ici et d'Ailleurs

Au-delà de la procédure d'alerte professionnelle auxquelles toutes les filiales sont tenues de se conformer, plusieurs bonnes pratiques pour créer un Environnement de Travail Positif existent au sein des différentes entités du Groupe RAJA.

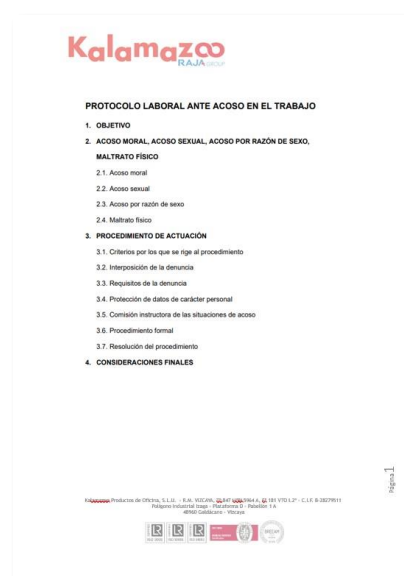
**MONDOFFICE** en Italie a mis en œuvre un code éthique ainsi qu'un dispositif d'alerte éthique pour prévenir tout risque de harcèlement sur le lieu de travail. Chaque collaboratrice et collaborateur est tenu informé de la procédure à suivre et des démarches à entamer le cas échéant.

**KALAMAZOO** en Espagne s'efforce de créer et de maintenir un environnement de travail dans lequel les personnes sont traitées avec dignité et respect et ne tolère aucune forme de discrimination ou de harcèlement illégal. C'est dans ce cadre et pour réaffirmer sa volonté de lutter contre toutes formes de harcèlement que la Direction Générale de cette filiale a mis en œuvre une Politique relative au Harcèlement sur le Lieu de Travail visant à prévenir, corriger et discipliner les comportements qui l'enfreignent. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, quel que soit leur poste, sont couverts par cette politique et doivent s'y conformer.

Parallèlement, un protocole et une procédure pour déposer une plainte pour harcèlement, discrimination ou représailles ont été mis en place. La société traite tous les aspects de la procédure de manière confidentielle et conformément aux réglementations sur la protection des données.

**RAJA Royaume-Uni** a mis en place une Politique « Environnement de travail positif » qui stipule notamment que :

- La Société s'engage à créer un environnement de travail harmonieux et sûr, exempt de harcèlement et d'intimidation et dans lequel chaque collaborateur est traité avec respect et dignité. La Société s'efforce de faire en sorte que les différentes expériences, capacités et compétences de chaque individu soient appréciées par les autres. Les comportements



inappropriés doivent être contestés. L'entreprise a l'intention d'encourager chacun à se comporter de manière appropriée à tout moment.

- ▶ Le harcèlement ou l'intimidation provoque du stress, de l'anxiété et du mécontentement chez les individus, crée un environnement de travail désagréable et peut être illégal. Cela peut réduire l'efficacité et peut finalement avoir un impact sur la manière dont les services sont fournis à nos clients. Pour ces raisons, il est important que la Société, en tant qu'employeur, et les employés individuels s'efforcent de créer un environnement de travail exempt de ce type de comportement.
- ▶ Tout comportement qui est en contradiction avec cette politique est traité sérieusement avec un processus de règlement des griefs en place pour les membres de l'équipe à suivre si nécessaire. La "discrimination, le harcèlement et/ou l'intimidation illégaux" sont reconnus comme un exemple de faute grave pour laquelle un collaborateur peut être renvoyé de l'entreprise si de telles allégations sont prouvées.

# ACHATS RESPONSABLES

---

## Charte des Achats Responsables et du Développement Durable Groupe

Le Développement Durable consiste à répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (« RSE ») consiste à décliner les principes du Développement Durable au niveau d'une entreprise. La RSE concilie de manière harmonieuse les 3 piliers suivants : rentabilité économique, équité sociale et environnementale. Elle se traduit par la volonté de l'entreprise d'assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement et d'en rendre compte.



Le **Groupe RAJA** est pleinement engagé dans le Développement Durable et a positionné la Responsabilité Sociétale des Entreprises comme un enjeu stratégique majeur. Implanté dans 19 pays Européens (France, Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Suisse, Autriche, Espagne, Portugal, Italie, Danemark, Suède, Norvège, Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Hongrie, Royaume-Uni, Irlande), **RAJA France** a adhéré au Global Compact des Nations Unies, confirmant ainsi sa volonté de se conformer aux 10 Principes définis par l'ONU.

En charge du choix des fournisseurs et de l'offre produits, la fonction Achats est une composante essentielle de la politique de Développement Durable du Groupe RAJA. Constituée en Centrale d'Achats Européenne et complétée d'équipes achats locales implantées au plus près de nos partenaires-fournisseurs, la Direction Achats du **Groupe RAJA** s'engage à :

- ▶ Garantir à nos clients une qualité de produits et une qualité de service irréprochables
- ▶ Jouer un rôle moteur dans la transition écologique en améliorant en permanence notre offre de produits écoresponsables et en diminuant l'impact de leur livraison, en partenariat avec nos fournisseurs
- ▶ Veiller au bon respect des réglementations environnementales applicables à son activité
- ▶ Garantir une conduite des affaires éthique et responsable et lutter contre la corruption par la mise en place d'un programme anticorruption
- ▶ Inciter nos fournisseurs à s'engager dans une démarche RSE et obtenir les certifications répondant aux standards internationaux les plus exigeants (normes ISO 14001 et équivalentes, certification EcoVadis ou équivalent ; Science Base Target ...)

De manière à clarifier nos attentes, partager nos engagements et déployer le plus largement possible les bonnes pratiques RSE, nous demandons à tous nos fournisseurs de cosigner notre Charte des Achats Responsables et du Développement Durable. Il s'agit d'un préalable indispensable à tout référencement. La mise en place d'une véritable démarche RSE, même progressive, est un critère de sélection aussi important que nos exigences de qualité, de service et de coûts. Cette charte constitue une partie indissociable de notre Convention de Référencement : elle fait l'objet d'une clause contractuelle spécifique et est jointe en annexe de la Convention.

En adhérant à cette Charte et au Code de Conduite qui l'accompagne, nos fournisseurs s'engagent à respecter et à promouvoir ces principes et à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour en

assurer l'application au sein de leur entreprise, ainsi que chez leurs propres fournisseurs et sous-traitants.

Les équipes Achats de RAJA sont très attentives au bon respect de cette Charte et s'associent aux fournisseurs pour coconstruire avec eux une démarche de progrès continu : évaluations RSE et qualité annuelles (comprenant notamment les critères de qualité produits, qualité de service et réalisations RSE), transition écologique de l'offre, circularité des produits (recyclés, recyclables, écocertifiés) et obtention de nouvelles certifications écoresponsables.

En 2022, 100 % des fournisseurs de la Centrale d'Achats du Groupe sont signataires de notre Charte des Achats Responsables & du Développement Durable.

## **ENGAGEMENTS DE RAJA**

### **Traitement Loyal**

RAJA s'engage à traiter ses fournisseurs avec honnêteté, équité et respect.

### **Sélection Impartiale**

RAJA sélectionne ses fournisseurs de manière impartiale en fonction de critères prédéfinis, explicites et transparents : qualité, service, coût, impact environnemental et sociétal des produits proposés (démarche RSE).

### **Assurance d'Équité Financière**

RAJA met tout en œuvre pour ne pas établir avec ses fournisseurs un lien de dépendance économique qui pourrait mettre en péril l'une des deux parties.

### **Amélioration des Performances**

RAJA cherche à construire avec ses fournisseurs des relations partenariales à long terme, dans une démarche commune d'amélioration continue.

### **Lutte contre la Corruption**

RAJA est engagée sur une politique de tolérance zéro à toute forme de corruption. Elle a mis en place un dispositif de lutte contre la corruption. RAJA agit conformément à son Code de Conduite Anticorruption.

### **Confidentialité et Droits de Propriété Intellectuelle**

RAJA respecte les droits de propriété intellectuelle et le caractère confidentiel des informations techniques et commerciales communiquées par ses fournisseurs.

### **Protection des Données Personnelles**

RAJA s'engage à respecter les lois applicables relatives à la protection des données personnelles, ainsi que toutes les exigences spécifiques relatives à la confidentialité, à l'intégrité et à la disponibilité des données collectées.



## Droits Humains

RAJA s'engage à faire respecter le droit international relatif aux droits de l'Homme dans sa sphère d'influence. Raja s'assure que ses propres opérations ne sont pas complices d'abus en matière de droits de l'Homme.

RAJA offre l'égalité des chances et ne fait pas de discrimination à l'encontre de ses collaboratrices ou ses collaborateurs.

## Droits du Travail

RAJA soutient la liberté d'association et de reconnaissance effective du droit aux conventions collectives, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession et toute forme harcèlement, en respectant le droit local applicable ainsi que les conventions de l'OIT à laquelle la France adhère.

RAJA embauche des collaboratrices et collaborateurs sur la base de contrats documentés en conformité avec les exigences de la loi.

## Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)

La RSE concerne à la fois, la préservation de l'environnement, l'équité sociale et la recherche de rentabilité économique sur le long terme à travers la mise en place de relations mutuellement bénéfiques avec ses parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs, clients, partenaires financiers et milieu associatif).

RAJA s'engage à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes environnementaux, à entreprendre une recherche constante de diminution des impacts de ses activités sur l'environnement, notamment à travers l'innovation et à encourager le développement et la mise en œuvre de technologies respectueuses de l'environnement.

A travers le développement d'une politique d'Achats responsables, RAJA s'engage à évaluer ses fournisseurs en matière de :

- ▶ Prise en compte de la RSE dans la gouvernance
- ▶ Lutte contre le réchauffement climatique
- ▶ Préservation de l'environnement par la mesure et la réduction des impacts environnementaux, et du prélèvement des ressources naturelles
- ▶ Respect de la réglementation applicable
- ▶ Respect de l'équité, de la santé et sécurité des collaborateurs du fournisseur
- ▶ Respect des droits de l'Homme
- ▶ Mise en place de partenariats gagnants-gagnants et longs termes avec ses fournisseurs
- ▶ Pratiques éthiques dans les relations commerciales
- ▶ Prise en compte des réponses apportées aux questions des clients concernant les produits
- ▶ Contribution de l'activité auprès des communautés locales et pour le développement local.

RAJA prend de son côté les mesures nécessaires pour y contribuer et pour établir des relations mutuellement bénéfiques avec ses fournisseurs.

# Code de Conduite des Fournisseurs

Joint à la Charte des Achats Responsables et du Développement Durable, le Code de Conduite Fournisseurs vise à clarifier les attentes de RAJA envers ses fournisseurs. En adhérant à cette charte et au code de conduite, le fournisseur s'engage à respecter et promouvoir leurs principes et à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer leur application par lui-même, ses fournisseurs et ses sous-traitants.

## **DIMENSION ECONOMIQUE**

### **Confidentialité et Transparence**

Le Fournisseur s'engage à travailler dans la transparence et à transmettre à RAJA des informations exactes.

Le Fournisseur respecte la confidentialité des informations reçues qui sont la propriété de RAJA et n'utilise jamais ces informations pour son propre bénéfice ;

### **Lutte contre la Corruption**

Le Fournisseur s'abstient de toutes formes de corruption y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Le Fournisseur s'abstient d'offrir, de promettre ou d'accorder des avantages illégaux à des fonctionnaires nationaux ou internationaux, ni à des décideurs nationaux ou internationaux opérant dans le secteur privé, afin de se voir accorder un traitement préférentiel ou d'obtenir une décision favorable dans le secteur public ou privé. Il en est de même concernant les dons, les cadeaux ou les invitations à des repas d'affaires ou à des événements commerciaux.

Le Fournisseur s'interdit d'offrir aux collaboratrices et collaborateurs RAJA tout avantage qui viserait à faciliter ses activités avec RAJA.

Le Fournisseur doit éviter également les conflits d'intérêt qui pourraient engendrer des risques de corruption.

Le Fournisseur s'engage à promouvoir le respect de la réglementation applicable là où il opère ainsi que le respect des principes du Code de Conduite de RAJA auprès de ses propres fournisseurs et sous-traitants, et à le faire appliquer.

### **Concurrence**

Le Fournisseur doit respecter les règles de concurrence libre et loyale dans l'ensemble des relations commerciales et doit en particulier ne pas agir à l'encontre de toute loi relative à la concurrence.

### **Protection des Données Personnelles**

Le Fournisseur doit respecter toutes les lois applicables relatives à la protection des données personnelles, ainsi que toutes les exigences spécifiques relatives à la protection et à la sécurité des données prévues dans la convention de référencement signée avec RAJA.

## **DIMENSION SOCIALE**

### **Respect des Droits de l'Homme et des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

Le Fournisseur promeut et respecte la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les principes et les droits fondamentaux au travail ainsi que la législation internationale en matière de droits de l'homme. A ces fins, le Fournisseur met en œuvre des mécanismes garantissant le respect des principes suivants :

#### **Elimination du Travail Forcé et Obligatoire**

Le Fournisseur s'engage à n'avoir en aucun cas recours au travail forcé ou obligatoire tel que défini dans les Conventions fondamentales 29 et 105 de l'OIT.

#### **Abolition du Travail des Enfants**

Le Fournisseur ne doit pas recourir au travail des enfants. Les travailleurs ne doivent pas être plus jeunes que l'âge minimum d'admission à l'emploi fixé par le pays ou la juridiction locale concerné(e). Si aucun âge minimum d'admission à l'emploi n'est fixé, l'âge minimum applicable est 16 ans.

#### **Protection de la santé et de la sécurité au travail**

Le Fournisseur met en œuvre une politique de santé et de sécurité qui vise à garantir à chaque salarié un milieu de travail sûr et sain et à maintenir un environnement dans lequel la dignité des personnes est respectée.

#### **Respect de toutes les Lois Applicables en matière de Salaires, Avantages et Temps de Travail**

Le Fournisseur doit accorder une rémunération conforme à la réglementation nationale relative au salaire minimum et bénéficier des avantages légaux. Le temps de travail, y compris les heures supplémentaires, doivent être au moins conformes aux lois nationales applicables. Une fiche de paie par écrit doit être remise au salarié à chaque période de paie, indiquant clairement sa rémunération et les déductions éventuelles. Le Fournisseur doit payer des taux horaires plus élevés pour les équipes de nuit que pour les équipes de jour. Le Fournisseur ne doit pas déduire des pénalités des salaires pour des infractions disciplinaires. En l'absence de lois nationales, les normes de l'OIT doivent s'appliquer.

#### **Elimination de la Discrimination et Traitement Equitable sur le Lieu de Travail**

Le Fournisseur doit interdire et lutter contre toute discrimination basée sur des critères liés à la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, la religion, les opinions politiques et autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance et autre situation. Il doit promouvoir la diversité, l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de travail. Le Fournisseur doit traiter tous les employés avec respect et ne doit pas infliger de châtiments corporels, utiliser des coercitions physiques ou morales, toute forme d'abus, de harcèlement ou de menaces d'un tel traitement.

## **Liberté d'association et droit de négociation collective**

Le fournisseur s'engage à respecter la liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective comme défini dans les Conventions fondamentales 87 et 98 de l'OIT

## **DIMENSION ENVIRONNEMENTALE**

Le Fournisseur doit se conformer aux lois et aux réglementations applicables dans tous les pays où il exerce son activité ainsi que la réglementation européenne (règlements ou directives) en vigueur

Le Fournisseur doit également engager ses propres fournisseurs et/ou ses sous-traitants à respecter la législation et la réglementation applicable en matière d'environnement ainsi que les principes listés dans cette Charte.

Plus spécifiquement, le Fournisseur s'engage à respecter l'ensemble des lois et réglementations environnementales en vigueur. Une liste non-exhaustive de la réglementation européenne en matière environnementale est accompagnée aux présentes. Il appartient au fournisseur de suivre et d'appliquer les évolutions législatives et réglementaires de manière régulière.

Il conserve et tient à jour tous les agréments législatifs et réglementaires requis en matière de préservation de l'environnement.

Le Fournisseur s'efforce d'atteindre les meilleurs standards en matière de protection de l'environnement, tant pour ses produits que pour son système de management, notamment en ce qui concerne la protection de la nature, la gestion des déchets et des substances toxiques. Il veillera en particulier à respecter les principes fondateurs du droit de l'environnement, notamment :

- ▶ Le principe pollueur = payeur
- ▶ Le principe d'action préventive
- ▶ Le principe d'information et de participation de tous
- ▶ Le principe de précaution
- ▶ Le principe de l'amélioration continue de la protection de l'Environnement (ou principe de non-régression).
- ▶ Respect des droits de l'Homme
- ▶ Mise en place de partenariats gagnants-gagnants et longs termes avec ses fournisseurs
- ▶ Pratiques éthiques dans les relations commerciales
- ▶ Prise en compte des réponses apportées aux questions des clients concernant les produits
- ▶ Contribution de l'activité auprès des communautés locales et pour le développement local.

Le Fournisseur intègre ces principes de respect de l'environnement dans ses activités, de la santé et de la sécurité de ses salariés dans la conception de ses produits, afin d'éliminer ou de réduire les impacts négatifs de ses produits, tout au long de leur cycle de vie, tout en maintenant et/ou en améliorant en parallèle, leur qualité.

## **Minerais de Conflit**

Le Fournisseur est tenu de s'assurer que les produits fournis à RAJA impliquant l'acquisition et/ou l'utilisation de minerais de conflit (l'étain, le tungstène, le tantale et l'or) en provenance de zones de conflit ou à haut risque respectent les dispositions du Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 (dit « Règlement 3TG »).

En outre, le Fournisseur doit mettre en place des politiques, des cadres de diligence raisonnable et des systèmes de gestion conformes à la directive de l'OCDE sur la diligence raisonnable pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones touchées par un conflit ou à haut risque, afin de répondre à cette attente. Si nos fournisseurs ne coopèrent pas avec notre exigence de s'approvisionner en produits exempts de conflits ou avec nos demandes d'informations concernant les activités d'approvisionnement du fournisseur, RAJA peut exiger des mesures correctives ou mettre fin à sa relation d'affaires avec le fournisseur.

## **SURVEILLANCE ET AUDITS ECONOMIQUES / SOCIAUX / ENVIRONNEMENTAUX / DE CONFORMITE**

Afin de garantir la conformité à cette Charte pendant toute la durée de la relation contractuelle avec RAJA, le Fournisseur transmettra sur demande et à tout moment à RAJA tous les éléments justificatifs permettant de démontrer une telle conformité et alertera immédiatement RAJA par tous moyens lorsqu'il a connaissance, ou a des raisons de croire, qu'il a lui-même manqué, ou qu'un de ses propres sous-traitants a manqué, à son obligation de respect de la Charte des Achats responsables et des mesures correctives adoptées afin de rétablir la conformité aux principes énoncés ci-dessus.

## **DISPOSITIF D'ALERTE ETHIQUE**

Dans le cadre de sa démarche éthique et de son dispositif de lutte contre la corruption, le Groupe RAJA a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle permettant ses collaboratrices et collaborateurs, ses partenaires commerciaux et toute autre partie prenante de signaler les manquements à la réglementation ou code de conduite anticorruption et autres règles internes du Groupe.

Il est possible de faire un signalement à tout moment (24/7) et de façon sécurisée via la plateforme Integrity Line® du Groupe Raja disponible sur le lien suivant :



<https://raja.integrityline.org/index.php>

## **RESPECT DES REGLEMENTS / DIRECTIVES**

Les principales directives et réglementations auxquelles les fournisseurs doivent se conformer sont annexées au Code de Conduite des Fournisseurs (liste non-exhaustive).

### **Directive Européenne 94/62 Directive (UE) 2018/852 du Parlement Européen et du Conseil**

Réglementation liée aux emballages et déchets d'emballages.

### **Règlement (CE) 1935/2004 du Parlement Européen et du Conseil**

Réglementation liée aux matériaux et objets destinées à entrer en contact avec des denrées alimentaires.

## **Directive Européenne 2006/121/CE et Règlement du Parlement Européen et du Conseil**

Réglementation REACH sur la présence de substances chimiques et dangereuses dans les produits.

## **Directives Européenne 2002/95/CE et 2003/108/CE du Parlement Européen et du Conseil**

Réglementation liée à la collecte et au traitement des DEEE.

## **Directives Européenne 2002/96/CE et 2003/108/CE du Parlement Européen et du Conseil**

Réglementation liée à la collecte et au traitement des DEEE.

## **Eco-contribution sur les papiers (France) Article L541-10 code de l'environnement**

Taxe Citéo (contribution à la collecte, à la valorisation et à l'élimination des déchets d'imprimés papiers).

## **Contrat Cadre de Référencement Fournisseur**

Au-delà de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable et du Code de Conduite des Fournisseurs qui y est annexé que les fournisseurs sont dans l'obligation de signer et de respecter, les fournisseurs doivent signer un contrat cadre de référencement qui reprend les attentes RAJA sur tous les aspects contractuels liés au produit.

L'Article 16.3 des Conditions Générales du Contrat de Référencement intègre la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) et stipule : *"Les Parties réaliseront leurs activités respectives de manière responsable sur le plan environnemental et social. Vous mettrez en œuvre une politique active et concrète et un plan d'actions avec obtention de résultats à court, moyen et long terme et rédigerez les documents pertinents en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises, dont les objectifs seront intégrés dans votre stratégie. Vous encouragerez toute partie prenante, partenaire ou sous-traitant à adopter et mettre en œuvre une politique similaire. La signature de la Charte d'achats responsables et du développement durable/Code de Conduite Fournisseur (Annexe 6) et le respect de ses engagements constitue une obligation contractuelle".*

## **Evaluation des Fournisseurs**

### **CRITERES DE SELECTION DES NOUVEAUX FOURNISSEURS**

Une nouvelle grille de critères pour la sélection de nouveaux fournisseurs a été réalisée en 2022 et déployée sur 2023.

Cette nouvelle grille intègre désormais les thématiques relatives à la mise en place d'une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) :

## Environnement

- ▶ Certificat ISO 14001 ou Enregistrement EMAS (Eco-Management and Audit System) en vigueur.

## Social

- ▶ Certificat ISO 45001 ou SA 8000 ou Prix du meilleur employeur de l'année ou reconnaissance ou évaluation par une tierce partie équivalente.

## Sociétal

- ▶ Cartographie des parties prenantes et prise en compte de leurs attentes à travers une matrice de matérialité ou un tableau permettant de prioriser les enjeux RSE pris en compte par l'entreprise, ou Application de la Norme AA 1000, ISO 20400 ou équivalent.

## Lutte contre la Corruption

- ▶ Existence démontrée d'un dispositif de lutte contre la corruption (questionnaire d'autoévaluation complété accompagné des documents justificatifs : code éthique+ système d'alerte et procédures).

## Evaluation RSE par une Tierce Partie

- ▶ Evaluation par un organisme tiers et/ou adhésion au Global Compact des Nations Unies.

## AUTO-EVALUATION DES PERFORMANCES RSE DE NOS FOURNISSEURS

Dans un souci constant d'amélioration continue, nous avons entrepris de renforcer les évaluations de nos fournisseurs en mettant en place une grille d'auto-évaluation sur la performance RSE.

Cette grille est désormais intégrée à notre protocole de référencement. Les thématiques d'auto-évaluation reprises dans cette grille sont les suivantes :

- ▶ RSE (politique, certification, etc.)
- ▶ Démarche Environnementale (certification, Bilan Carbone®, etc.)
- ▶ Sécurité & Conditions de Travail
- ▶ Ethique, lutte contre la corruption & sécurité de l'information

## AUDIT RSE DES FOURNISSEURS SUR SITE

L'objectif de l'audit RSE des fournisseurs sur site sera de vérifier le respect de la "Charte Achats Responsables et du Développement Durable" et du Code de Conduite des Fournisseurs qui y est annexé.

La grille d'audit a été construite en prenant les 3 piliers du Code de Conduite des Fournisseurs comme critères d'évaluation :

- ▶ Dimension Economique
- ▶ Dimension Sociale
- ▶ Dimension Environnementale & Réglementaire

Piliers du Code de Conduite des Fournisseurs	Thématiques Auditées
Dimension Economique	<ul style="list-style-type: none"><li>• Confidentialité &amp; Transparence</li><li>• Lutte contre la Corruption</li><li>• Concurrence</li><li>• Protection des Données Personnelles</li></ul>
Dimension Sociale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Respect des Droits de l'Homme et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)</li><li>• Santé &amp; Sécurité au Travail</li></ul>
Dimension Environnementale & Réglementaire	<ul style="list-style-type: none"><li>• Respect de la Réglementation Environnementale</li><li>• Certifications</li><li>• Analyse du Cycle de Vie des Produits Vendus à RAJA</li></ul>

## **BILAN ANNUEL & CRITERES D'EVALUATION**

Des évaluations de nos fournisseurs représentant 70% de notre chiffre d'affaires achat sont réalisées chaque année.

Les critères d'évaluation sont essentiellement axés sur :

- ▶ Le respect des délais de livraison
- ▶ La conformité des livraisons et la conformité des produits
- ▶ La régularisation des avoirs
- ▶ La réactivité dans les réponses apportées aux demandes
- ▶ L'innovation, notamment en matière d'écoresponsabilité
- ▶ La flexibilité et la capacité à livrer dans des délais plus courts
- ▶ La démarche sociale, environnementale et de développement durable



# Réduction de l'Impact Environnemental de nos Produits

Depuis 2016, l'évolution de la législation française et européenne tend à limiter, voire interdire, la vente de produits à usage unique. Ce contexte force les acteurs de la filière emballage à accélérer leur transition vers des solutions plus durables. Le Groupe RAJA s'inscrit dans cette démarche avec des solutions concrètes, en proposant des produits nécessitant moins de matière, des produits utilisant des matières recyclées et/ou pouvant eux-mêmes être recyclés voire réutilisés. Nous proposons des produits écoresponsables à nos clients, les conseillons et les informons au travers d'une mise en valeur de ces produits selon quatre critères :

- ▶ Produits certifiés par des écolabels comme l'écolabel Européen (EU Écolabel®) ou NF Environnement®
- ▶ Produits issus de ressources renouvelables (labels FSC® et PEFC® : produits fabriqués à base de bois issu de forêts gérées durablement)
- ▶ Produits réduisant la production de déchets ou économisant l'énergie ou les matières premières, comme le carton fabriqué à partir de papier recyclé (signalétique sur la part de matériaux recyclés)
- ▶ Produits entrant dans le cycle de collecte sélective et de valorisation des déchets notamment des produits fabriqués en matière plastique (signalétique sur la recyclabilité).

## CRITERE « ECO-CONCEPTION »

Les produits éco-conçus sont certifiés par un écolabel, qui concerne l'ensemble du cycle de conception et de production du produit.



Ce label européen concerne des produits qui ont un moindre impact sur l'environnement sur la base de critères de performance. Ces critères écologiques tiennent compte de tous les aspects de la vie du produit, depuis sa production et son utilisation jusqu'à son élimination ultérieure.

L'écolabel français NF-Environnement certifie des produits qui présentent des impacts moindres sur l'environnement et une aptitude à l'usage au moins équivalente à celle d'autres produits similaires. Il s'adresse aux produits destinés aux consommateurs et aux produits intermédiaires.



Ce label nordique (seulement en vigueur dans les pays de la Scandinavie) reprend les mêmes critères que l'Ecolabel Européen, bien qu'étant plus strict sur la question du bio. Délivré pour une durée de 3 ans, il doit être renouvelé, avec les mêmes critères d'obtention tout aussi stricts, une fois cette période passée.

Le point vert est une certification française présente sur 95% des emballages commercialisés sur l'hexagone. Comme pour de nombreux Ecolabels, il est nécessaire pour les entreprises souhaitant labelliser leurs produits de verser une contribution financière au programme Eco-Emballages.



Cette certification a d'ailleurs pour but de garantir aux consommateurs que l'entreprise se soumet bien à verser cette contribution obligatoire.



Cet Ecolabel allemand est une certification délivrée aux produits à base de fibres qui proviennent entièrement de vieux papiers. Respectant des normes très strictes de sécurité et santé, ce label est réputé comme compliqué à obtenir, en plus d'être seulement donné sur demande. De nombreux articles sur [bernard.fr](http://bernard.fr) détiennent actuellement ce label environnemental, comme d'autres Ecolabels réputés.

## CRITERE « PRODUITS ISSUS DE RESSOURCES RENOUVELABLES »

Les produits biosourcés sont fabriqués à partir de matières issues de ressources naturelles renouvelables (papier, carton, bois, amidons de maïs et autre matières végétales).



RAJA est membre du FSC® (Forest Stewardship Council®), une ONG qui a mis en place un système de certification qui définit des exigences mondiales en matière d'exploitation responsable des forêts, respectueuses de l'environnement, socialement bénéfiques pour les populations locales et économiquement viables.

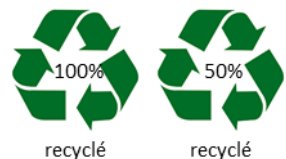
Partenaire de PEFC, RAJA s'engage pour promouvoir la gestion durable de la forêt. Cette certification garantit que le produit acheté est issu de sources responsables et qu'à travers l'acte d'achat nous participons à la préservation des forêts en France et dans le monde.



Ce label environnemental indépendant permet de garantir qu'un produit est bien issu d'une forêt « analogue ». C'est-à-dire que l'objectif est d'établir un écosystème d'arbre totalement similaire afin de préserver la biodiversité. Ce procédé a l'avantage de n'utiliser aucun pesticide. Cette certification concerne les produits alimentaires.

## CRITERE « REDUCTION DE DECHETS, DE MATIERES PREMIERES OU D'ENERGIE »

Ces produits réduisent la production de déchets ou économisent des matières premières ou de l'énergie (produits recyclés, film préétiré, etc.).



Ces sigles indiquent que le produit est fabriqué avec des matériaux recyclés. Le pourcentage de ces matériaux est indiqué à l'intérieur de la boucle.

L'Ecolabel APUR (Association des Producteurs et Utilisateurs de Papiers Recyclés) permet d'assurer le contrôle du processus de fabrication ainsi que des matières utilisées dans la production du papier recyclé. En achetant un produit labellisé APUR, nos clients ont l'assurance qu'entre 50% et 100% de fibres recyclées ont été utilisées pour sa fabrication.



Comme pour de nombreux autres labels environnementaux, Paper by Nature promet de promouvoir certaines pratiques écologiques dans l'industrie de la papeterie. Le label en lui-même, permet de servir de référence aux consommateurs. Pour l'obtenir, il faut que l'entreprise justifie des actions responsables quant à l'aménagement des forêts ainsi que dans la fabrication du papier écologique.

Mise en place par l'AISE (Association Internationale pour les Savons et Détergents), c'est un label auto-attribués par les fabricants eux-mêmes. Il ne bénéficie d'aucun contrôle externe, cependant pour y prétendre, les sociétés doivent veiller à ce que leurs marchandises soient fabriquées de manière écologique, en limitant, par exemple, l'utilisation de produits chimiques au profit de l'eau.



Le label Eurofeuille est un label européen qui permet de certifier qu'un produit est bien issu de l'agriculture bio. Lorsque cette certification se trouve sur l'emballage d'un produit, l'acheteur a la certitude qu'il ne contient aucun produit chimique de synthèse, et qu'il a bien été produit de manière naturelle. Son usage est obligatoire pour les produits bio vendus au sein de l'Union Européenne.

## CRITERE « COLLECTE SELECTIVE ET VALORISATION DES DECHETS »

Ces produits entrent dans le cycle de collecte sélective et de valorisation des déchets.

Ce symbole indique que le produit sert à la collecte sélective des déchets aidant les entreprises dans leur tri.



Ce sigle indique que le produit est recyclable et peut être jeté dans la poubelle jaune partout en France.

recyclable

Le symbole RESY est issu d'un organisme allemand et peut être apposé uniquement sur des produits en carton. Il indique que celui-ci est recyclable.



Triman, c'est un logo. Obligatoire depuis le début de l'année 2015, il concerne tous les produits du marché pouvant être recyclé. Triman, ce n'est pas un Ecolabel ou une certification, l'entreprise qui accole ce logo sur son emballage n'a pas à payé de redevance à qui que ce soit.

Des guides sont mis en ligne sur les sites internet de certaines de nos filiales pour sensibiliser les consommateurs sur l'identification des produits éco-responsables et à la signification des différents éco-labels.

# Promotion des Produits Innovants & Ecoresponsables

Depuis plusieurs années, les acheteurs de la Centrale d'Achats, soucieux de fournir à nos clients des produits issus de l'approvisionnement durable ont obtenu de nombreuses récompenses, preuve que RAJA est constamment à la recherche de produits innovants et respectueux de l'Environnement.

En 2022, RAJA a remporté de nombreux trophées qui renforcent encore un peu plus le leadership de RAJA dans le domaine de l'innovation écoresponsable.

## OSCAR DE L'EMBALLAGE

RAJA a remporté 2 Oscars de l'Emballage au concours organisé par Emballages Magazine en Novembre 2022.

Issues de matériaux recyclés et recyclables, les solutions Ouatbox et Climaliner ont convaincu le jury de leurs qualités techniques et éco-responsables.



## Plaques de Calage 100 % Recyclé

Fabriquées à partir de fibres textiles, les plaques de calage en textile Ouatbox constituent une alternative aux plaques en polyuréthane, un matériau plastique non recyclable encore très utilisé dans l'industrie.

Cette mousse de calage est fabriquée à 100% en matières textiles recyclées (coton, laine, lin et chanvre).



Cette mousse de calage, fabriquée en France est labellisée 100 % recyclée et recyclable. Elle possède des propriétés physico-mécaniques éprouvées et offre une protection maximale à tous produits lors de leur transport.



registered technical conditions 12.2018  
certified as shock resistant



registered technical conditions 12.2018  
made with raw materials from sustainable origins

Cet assemblage de fibres forme une plaque en ouate expansive, légère qui absorbe les chocs en reprenant sa forme initiale. Elle est également un excellent isolant à la chaleur, au froid et à l'humidité.

Elle ne se charge pas d'électricité statique. Douce, elle protège des rayures et est labellisée « Protection Efficiency » et « Sustainable Sourcing ».

## Calage Isotherme Climaliner



Climaliner est un emballage isotherme en papier conçu pour remplacer les emballages aluminisés ou plastifiés (non recyclables) dans le secteur du e-commerce alimentaire.

Fabriqué sans plastique, renouvelable et recyclable, le Climaliner répond à 3 objectifs : protection, éco-responsabilité et son rapport qualité prix.

Il garantit l'intégrité des produits alimentaires et le respect de la chaîne du froid jusqu'au client/utilisateur final.



## TROPHÉES DES ACHATS

En Juin 2022 et pour la 2ème année consécutive, le Jury des prestigieux Trophées des Achats a décerné la médaille d'or à RAJA, dans la catégorie « Fournisseur Innovant ».

Le Jury a salué l'engagement constant de RAJA en faveur de l'écoresponsabilité, proposant de nouvelles solutions faciles à mettre en œuvre par nos clients.

Deux produits innovants et éco-responsables ont été primés.



## Papier Etirable Manuel de Palettisation Recyclable



Le papier étirable manuel est fabriqué à partir de kraft naturel biosourcé et certifié PEFC. Il est idéal pour le conditionnement des palettes standards homogènes et légères jusqu'à 200kg.

Il assure un excellent maintien des marchandises durant le transport et le stockage en entrepôt tout en les protégeant des salissures et de la poussière.

Elastique jusqu'à 30% et résistant à la déchirure, entièrement recyclable, le papier étirable est une alternative écologique au film étirable manuel en plastique habituellement utilisé pour filmer les palettes.

## Papier Bulle Recyclé & Recyclable

Fabriqué en papier 100% recyclé, le rouleau bulle entièrement recyclable est une innovation écologique majeure qui permet de protéger les produits des chocs lors du transport grâce à l'air capturé entre les deux couches de papier. Souple et léger, il s'enroule facilement autour des produits quelles que soient leurs formes, sa parfaite opacité garantit par ailleurs une totale confidentialité.

Alternative écologique au film bulle plastique, le papier bulle recyclé est respectueux de l'environnement et permet aux entreprises de s'inscrire dans une démarche éco-responsable. Valorisant pour l'image de l'entreprise, il permet de limiter la production de plastique et est recyclable.

Le papier bulle recyclé et recyclable répond à tous les besoins d'emballage et de protection.



# Formation des Acheteurs aux Questions Environnementales

## SENSIBILISATION DES ACHETEURS A L'ECO-RESPONSABILITE

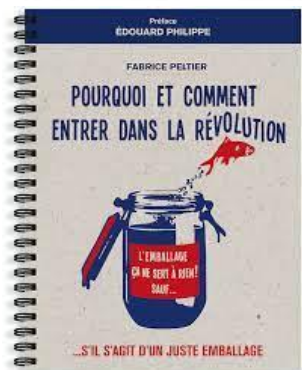
### Interventions de Fabrice PELTIER

Les **acheteurs de la Centrale d'Achat du Groupe RAJA** ont suivi des séances de sensibilisations animées par Fabrice PELTIER, reconnu comme étant un expert du design-packaging qui œuvre pour un packaging responsable, plus respectueux de l'environnement.

En effet, les consommateurs exigent désormais que les emballages soient plus respectueux de l'environnement : recyclables, réutilisables, recyclés. Il ne s'agit plus d'une tendance mais d'un véritable prérequis.

La formation a porté sur :

- ▶ La Révolution de la Réglementation pour l'ensemble des secteurs producteurs et utilisateurs d'emballages
- ▶ La Révolution dans la conception des emballages pour continuer à Réduire la quantité de matériaux utilisée
- ▶ La Révolution dans l'origine des Ressources utilisées pour produire les matériaux d'emballages
- ▶ La Révolution pour assurer le Recyclage de tous les types d'emballages mis sur le marché
- ▶ La Révolution pour Réintégrer en boucles fermées toujours plus de matières recyclées
- ▶ La Révolution pour garantir un Retour à la terre raisonnable des emballages biodégradables non recyclables
- ▶ La Révolution pour rendre les emballages Réemployables sans générer d'impacts environnementaux collatéraux
- ▶ Bref, la Révolution pour Réinventer des emballages plus Respectueux de notre bien commun : l'environnement.



## Certification Ecocert

Dans le cadre de la sortie de sa nouvelle gamme de produits d'entretien à base de 98% d'ingrédients d'origine naturelle, les équipes Achats & Commerciales de **RAJA France** ont été sensibilisées aux garanties que présentent la certification Ecocert.



Ecocert est une certification privée avec une imprégnation forte sur le marché français. C'est une marque reconnue par les consommateurs. Cette certification est présente et reconnue dans 130 pays.

### Les garanties :

- ▶ Procédés de production et de transformation respectueux de l'environnement
- ▶ Promotion de l'utilisation d'ingrédients d'origine naturelle ou biologiques
- ▶ Gestion responsable des ressources naturelles
- ▶ Exigences sur le sourcing des ingrédients d'origine renouvelable et interdiction de la plupart des ingrédients pétrochimique (Vs EcoLabel)



## Sessions de E-Learning

Notre filiale **VIKING** a déployé un e-learning sur l'Environnement et l'Eco-responsabilité :

- ▶ Communiquer sans faire du "Green Washing" et de la "Publicité Verte"
- ▶ Reconnaître les bénéfices des labels éco-responsables et environnementaux
- ▶ Comprendre son rôle dans la promotion des arguments écologiques

Chez **RAJA Royaume-Uni**, les sessions de e-learning ont porté sur :

- ▶ Ce qu'est la Responsabilité Sociétale des Entreprises
- ▶ La Sensibilisation à l'Environnement



Le responsable des données produits de **RAJA Royaume-Uni** et membre actif de la « Green Team » est un ambassadeur STEM. Il est soutenu deux fois par an pour se rendre dans les écoles et parler de l'environnement. Dans ce cadre, il a réalisé :

- ▶ Open University – Chaîne d'approvisionnement et développement durable
- ▶ NCEF – Certificat niveau 2 en compréhension du changement climatique et sensibilisation à l'environnement

Il a ensuite donné vie à ces cours et a rendu le contenu pertinent pour l'ensemble de l'équipe des achats lors de leurs réunions d'équipe.

Tous les membres des équipes de Direction et des Achats ont assisté à un atelier sur les 17 Objectifs de Développement Durable et l'Economie Circulaire animé par le Product Data Manager et le Directeur des Ressources Humaines et de la Responsabilité Sociétale.

## Politique de Sensibilisation aux Achats Responsables

Notre filiale **KALAMAZOO** en Espagne a mis en place une Politique de sensibilisation aux achats responsables qui précise notamment les critères environnementaux que les acheteurs doivent respecter lors des achats de produits tels que :

- ▶ Matières premières utilisées pour la conception du produit
- ▶ Utilisation du produit
- ▶ Fin de vie du produit
- ▶ Label d'Eco-conception ou environnemental.



## OBJECTIFS D'ACHATS RESPONSABLES INTEGRES DANS LES EVALUATIONS ANNUELLES DE PERFORMANCE DES ACHETEURS

Lors de leur entretien d'évaluation annuelle, les acheteurs de la **Centrale d'Achats du Groupe RAJA** ont systématiquement des objectifs pour promouvoir les achats responsables libellés comme suit :

- ▶ Poursuivre la transition écoresponsable de nos achats et de l'offre produits
- ▶ Augmenter le nombre de fournisseurs écocertifiés (ISO 14001, Label EcoVadis)
- ▶ Augmenter le taux de références écoresponsables.

# ENVIRONNEMENT

---

## Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE)

Les entrepôts des filiales du Groupe RAJA en France entrent dans la législation des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) soumises à autorisation, à enregistrement et à déclaration. Leur exploitation présentant un risque pour l'environnement, ces entrepôts l'objet d'un suivi régulier. Étant distributeur et non fabricant, nous avons un impact environnemental réduit.

### RUBRIQUES DE LA NOMENCLATURE DES ICPE

- ▶ 1510 : Stockage de matières, produits ou substances combustibles dans des entrepôts couverts  
→ Enregistrement (**RAJA France, BERNARD, CENPAC & JPG**)
- ▶ 1530 : Papier, carton ou matériaux combustibles analogues y compris les produits finis conditionnés  
→ Déclaration (**CENPAC & JPG**)
- ▶ 1532 : stockage de bois ou matériaux combustibles analogues  
→ Déclaration (**JPG**)
- ▶ 2663 : Stockage de Pneumatiques & de Produits composés d'au moins 50% de Polymères  
→ Déclaration (**RAJA France & CENPAC**)
- ▶ 2910 : Combustion des Installations au Gaz > 1MW & < à 20 MW  
→ Déclaration (**RAJA France, CENPAC & JPG**)
- ▶ 2925 : Local de Charge  
→ Déclaration (**RAJA France, CENPAC & JPG**)

A ce titre, **RAJA France, BERNARD, JPG & CENPAC** s'assurent de la conformité de ses bâtiments et de ses installations au regard des ICPE et met en place les contrôles et les mesures de prévention nécessaires pour réduire voire supprimer les impacts (pollution de l'eau, de l'air, des sols, etc.) et les dangers (incendie, explosion, etc.) résultant de notre activité pour préserver l'Environnement.

## Système de Management Environnemental (SME)

### CERTIFICATION ISO 14001

Nos certifications constituent une garantie pour nos produits et une sécurité pour nos clients. Actuellement au sein du **Groupe RAJA**, à l'exception de 7 sociétés (de petite taille), toutes les entreprises du Groupe RAJA sont certifiées ISO 14001 pour leur Système de Management Environnemental.



Ce qui représente 74 % des **entités du Groupe RAJA**. Les certificats figurent en Annexe 1.

Dans le cadre du suivi de leur Système de Management Environnemental et afin d'être en conformité avec les exigences de la norme ISO 14001 (Version 2015), les **filiales du Groupe RAJA** ont notamment :

- ▶ Rédigé une Politique Environnementale
- ▶ Procédé à une Analyse Environnementale visant à identifier les Aspects Environnementaux Significatifs (AES)
- ▶ Mis en place un système de Veille Réglementaire afin que le site et les installations soient toujours en conformité par rapport aux derniers textes de législation en vigueur.

## **POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE**

L'instauration d'un Système de Management Environnemental, indispensable dans le cadre de la Certification ISO 14001, passe par la rédaction d'une Politique Environnementale.

Toutes les Politiques Qualité, Sécurité, Environnementale & de Performance Energétique des **filiales du Groupe RAJA** figurent en Annexe 2.

## **ANALYSE ENVIRONNEMENTALE**

Afin d'être en conformité avec les exigences de la norme ISO 14001, les **filiales du Groupe RAJA** ont effectué une Analyse Environnementale dans laquelle ont été recensés l'ensemble des activités, produits ou services de l'entreprise visant à déterminer les aspects pouvant avoir un aspect significatif sur l'Environnement.

Le champ des aspects environnementaux recouvre l'eau, l'air, l'énergie, les déchets, le bruit, l'amiante, etc. Les activités exercées sur le site ont été abordées dans tout type de situation : fonctionnement normal, fonctionnement dégradé ou accidentel, maintenance.

## **VEILLE REGLEMENTAIRE ENVIRONNEMENT & ICPE**

La réglementation en matière d'environnement est en constante évolution, afin de s'assurer de la conformité de leurs installations et de leurs bâtiments, les **filiales du Groupe**, lorsqu'elles sont concernées, utilisent un outil de veille réglementaire personnalisée qui permet de recevoir tous les textes qui sont susceptibles de concerner leurs activités et/ou leurs bâtiments

## **Prévention des Pollutions**

### **GESTION DES DECHETS**

### **Réduction des Déchets : Pilier des Politiques Environnementales du Groupe**

La réduction de l'impact de nos activités commence par la réduction des déchets produits sur nos différents sites. Conformément à l'un des axes de la Politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) du Groupe, toutes les filiales ont repris la réduction des déchets comme pilier de leur politique environnementale.

## Tri Sélectif des Déchets

Dans le cadre de notre certification ISO 14001, des contrôles de la correcte application des consignes de tri ainsi que des inspections mensuelles des cellules de tri sont organisées. Le tri sélectif des déchets est repris dans le livret d'accueil QHSE afin que les consignes applicables sur les sites soient connues et comprises de toutes et tous.

Conformément à la réglementation en vigueur, les **filiales du Groupe RAJA** respectent l'obligation de trier les 5 flux de déchets :

				
<b>Papier / Carton</b>	<b>Métal</b>	<b>Plastique</b>	<b>Verre</b>	<b>Bois</b>

Des signalétiques et des campagnes de sensibilisation au tri des déchets ont été déployées sur l'ensemble des sites Groupe sous des formes différentes mais toujours dans le même esprit afin d'être en phase avec les axes définis par la Direction du Groupe, ci-dessous quelques exemples :



Chez **BERNARD** et **JPG**, le tri sélectif est également en place.

Toutes les poubelles individuelles ont été échangées contre des poubelles de recyclage.

Ainsi le tri est encore mieux effectué et les collaborateurs sont incités à bouger sur le leur lieu de travail.

Sur son site internet, notre filiale **BERNARD** offre la possibilité à ses clients de télécharger les affiches relatives au tri des déchets qu'elle utilise au sein de ses locaux.



Comme chez **BERNARD** et **JPG**, **RAJA Allemagne** a mis en place des îlots de tri sélectif et a retiré toutes les poubelles individuelles des bureaux.

## L'Innovation au Service de la Gestion des Déchets

Notre filiale **RAJA Benelux** a mis en place une solution innovante de compactage « Rollpacker » pour la gestion de ses déchets de bois.

Cette solution permet de réduire l'impact sur l'environnement de 6,32 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> chaque année.

	Sans Rollpacker	Avec Rollpacker	Réduction de l'Impact
Contenance	1,5 tonne	6,0 tonnes	+4,5 tonnes
Nombre de Collecte / an	240	60	-180
Consommation Carburant / an <sup>(1)</sup>	3 120 litres	780 litres	-2 340 litres
Emissions de Gaz à Effet de Serre (tCO <sub>2</sub> ) <sup>(2)</sup>	8,43 tonnes eq CO <sub>2</sub>	2,11 tonnes eq CO <sub>2</sub>	-6,32 tonnes eq CO <sub>2</sub>

(1) Trajet de 52 km avec une consommation moyenne de gazole de +/- 25 l/100km

(2) 2,701 kgCO<sub>2</sub>/litres



## GESTION DES REJETS POLLUANTS

La gestion des rejets polluants n'est pas applicable dans toutes les entités du Groupe. Afin de surveiller les rejets dus à ses activités de distribution, la maison mère, **RAJA France** a mis en place un plan de surveillance. Les rejets polluants sont ainsi analysés par des prestataires agréés, selon une fréquence fixée. Les analyses réalisées montrent que le site de **RAJA France** est peu polluant et qu'il respecte les seuils réglementaires.

## Légionnelles dans les Eaux Sanitaires

Conformément à l'arrêté du 1<sup>er</sup> février 2010 relatif à la surveillance des légionnelles dans les installations de production de stockage et de distribution d'eau chaude sanitaire, le dénombrement en Légionnelle pneumophila sur le site de **RAJA France** est inférieur au seuil de détection de la méthode (<10 UFC/litre) puisqu'aucune trace n'a été détectée dans les 20 prélèvements effectués.

## Rejets Aqueux dans les Réseaux d'Eaux Usées

La comparaison des résultats analytiques avec les valeurs fixées dans l'arrêté préfectoral de **RAJA France** montre que les paramètres analysés respectent les seuils.

## Rejets Aqueux dans les Réseaux d'Eaux Pluviales

Aucune valeur limite n'étant prescrite pour les eaux pluviales dans l'arrêté préfectoral de **RAJA France**, ce sont les prescriptions de l'arrêté du 02/02/1998 modifié qui ont été prises en considération.

La comparaison des résultats analytiques avec les valeurs fixées dans cet arrêté montre que les paramètres analysés respectent les seuils.

## Rejets Atmosphériques des Chaudières

Les analyses effectuées sur les 3 chaudières montrent que notre installation est en conformité au regard de la législation en vigueur.

Des mesures sont prises pour prévenir les rejets, et protéger en cas d'incident comme :

- Le déversement de produits sur le sol
- Le déversement des eaux résiduelles d'incendie, les vannes de barrage sont, en ce sens surveillées pour éviter des rejets du réseau d'eaux en sortie du site
- Au regard des seuls d'émissions sonores prescrits par notre arrêté préfectoral et par l'arrêté ministériel du 23 Janvier 1997, le site de **RAJA France** est conforme en tous points de jour comme de nuit.

## GESTION DES SUBSTANCES CHIMIQUES & DANGEREUSES

Les différentes **entités du Groupe RAJA** ont mis en place des procédures de gestion des substances chimiques & dangereuses afin d'être en conformité avec la législation locale et européenne. Tous les produits chimiques et dangereux qui sont stockés dans nos entrepôts européens répondent aux exigences du règlement CLP relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances et des mélanges.

L'ensemble des produits distribués au sein du Groupe est en conformité avec le règlement européen REACH. Les certificats de conformité aux diverses réglementations en vigueur sont systématiquement exigés sous peine de déréférencement du fournisseur en cas de non mise à jour. La mise à jour de ces documents est réalisée tous les 6 mois, pour garantir la conformité à la réglementation REACH qui évolue biannuellement.

## Consignes pour le Stockage & la Manipulation des Produits Chimiques et Dangereux

Au sein de **RAJA France**, les consignes pour le stockage & la manipulation des produits chimiques & dangereux sont affichées et ont été intégrées dans le livret d'accueil remis aux nouveaux collaborateurs.

Ces consignes comportent :

- Les différents pictogrammes présents sur les contenants
- Les précautions à prendre en cas de transvasement
- Les équipements de protection individuelle à porter
- Le tableau de compatibilité pour le stockage

Afin de prévenir des déversements accidentels pouvant engendrer une pollution des sols, les produits chimiques et dangereux sont stockés sur des bacs de rétention.

**RAJA**

### Consignes pour le Stockage & la Manipulation des Produits Chimiques & Dangereux

**L'Étiquetage des Produits**

- Matériaux explosifs
- Matériaux gazeux sous Pression
- Risque mutagène, cancérogène ou pour la reproduction
- Matériaux Solides Inflammables
- Matériaux corrosifs
- Danger pour sensibilisation cutanée, inhalation, corrosion ou irritation des yeux
- Matériaux comburants
- Matériaux Toxiques
- Danger pollution

**Le Transvasement des Produits**

Les produits chimiques & dangereux peuvent être transvasés dans un contenant plus approprié que celui dans lequel ils ont été reçus. Toutefois des précautions sont à prendre afin que le produit soit clairement identifiable :

- Indiquez le nom du produit sur le nouveau contenant
- Apposez l'étiquette avec le pictogramme de danger correspondant au contenu
- Vérifiez à utiliser un contenant dont le matériau soit bien compatible avec le contenu

**Les Équipements de Protection Individuelle**

Pour toutes les opérations de stockage, de manipulation et surtout de transvasement, vous devez **IMPÉRATIVEMENT** porter les équipements de protection individuelle afin de vous préserver des risques.

- Protection des yeux respiratoire
- Gants de Protection Obligatoire
- Vêtements de protection obligatoire

**Tableau de Compatibilité pour le Stockage**

0	+	0	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

**Attention !!!**

Les produits corrosifs sont, soit des ACIDES CONCENTRÉS, soit des BASES CONCENTRÉES. Ces deux catégories de produits DOIVENT ÊTRE STOCKÉES SEPARÉMENT. Risque de réaction exothermique en cas de contact accidentel entre les deux catégories de produits.

## Fiches de Données Sécurité (FDS) & Fiches Techniques

Les fiches de Données Sécurité de tous les produits stockés portant un pictogramme de danger, sont disponibles à la demande. Elles sont toutes à disposition dans les zones de stockage dans des classeurs régulièrement mis à jour.

Les fiches techniques reprenant tout de même les conseils de prévention et de sécurité à appliquer lors de l'utilisation du produit sont téléchargeables sur le site internet des différentes entités du Groupe.

## Inventaires & Suivi des Produits Chimiques et Dangereux

L'ensemble des produits stockés dans notre entrepôt fait l'objet d'inventaires réguliers.

Les produits soumis au règlement CLP (Classification, Labelling, Packaging) relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances chimiques font l'objet d'une attention particulière notamment dans le cadre de notre démarche de prévention des situations d'urgence (incendie, déversement accidentel).

## Containers Destinés aux Produits Chimiques et Dangereux



Les emballages souillés, les DDQD (Déchets Dangereux en Quantités Dispensées) standard & spéciaux devront être jetés dans les caisses palettes en plastique dédiées pour chacun de ces types de déchets.

Dans les **filiales françaises**, ces déchets font systématiquement l'objet d'un Bordereau de Suivi de Déchets tel que l'impose le Code de l'Environnement, cela permet d'assurer la traçabilité des déchets de leur collecte jusqu'à leur destruction.

## Supports de Ventes Responsables

Conformément à l'un des axes de la Politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) du Groupe RAJA, les différentes entités veillent à réduire l'impact de leurs activités et de leurs produits sur l'Environnement en proposant notamment à leurs clients des supports de ventes responsables.

Dans **toutes les sociétés du Groupe**, des actions ont été entreprises pour :

- ▶ Diminuer la diffusion de nos catalogues papier à la fois à destination des clients et des prospects
- ▶ Réduire le tonnage de papier utilisé en diminuant le grammage du papier utilisé



Les catalogues des **sociétés du Groupe** sont imprimés sur du papier recyclé certifié PEFC ou FSC en fonction des entités et les encres utilisées sont sans additifs et adjuvants nocifs pour l'environnement.

Tous les catalogues sont entièrement recyclables, certaines entités ont apposé le logo TRIMAN qui confirme que le catalogue est recyclable et respecte la consigne de tri sélectif.

En 2022, la plupart des catalogues généraux du **Groupe RAJA** est désormais dématérialisée et est téléchargeable sur le site internet des différentes entités.



### Demander un catalogue

**En ligne ou en version papier !**  
La demande de catalogue est gratuite et se fait en quelques clics.

[CONSULTER OU RECEVOIR](#)



### Les catalogues

Demandez gratuitement vos catalogues

[Consulter ou recevoir](#)



### Demander un catalogue

**En ligne ou en version papier !**  
La demande de catalogue est gratuite et se fait en quelques clics.

[CONSULTER OU RECEVOIR](#)



### Catálogo Kalamazoo 2022

**Gratis**  
Nuevo Catálogo Kalamazoo 2022. Especial 50 Aniversario. Todos los productos que necesitas y además Promociones, Regalos y Ofertas increíbles

[DESCARGAR CATÁLOGO](#)

## Impact Environnemental de notre Site Marchand

Pour la première fois en 2022, nous avons souhaité mesurer l'impact environnemental de notre site marchand via le site EcoIndex.

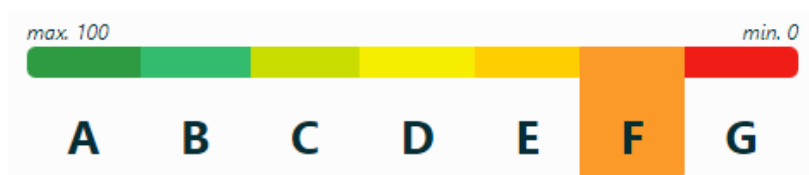


L'EcoIndex permet de connaître les impacts environnementaux d'un parcours utilisateur complet lié à la consultation d'une page web.

Pour calculer la performance environnementale d'une page, EcoIndex prend en compte plusieurs éléments :

- ▶ Le nombre d'éléments du DOM (Document Object Model)
- ▶ Le poids des données transférées
- ▶ Le nombre de requêtes HTTP

Au 31/12/2022, le score pour le site [www.raja.fr](http://www.raja.fr) était de 21/100. Un plan d'action a été mis en place avec la Digital Factory pour améliorer ce score en 2023 pour le site de la maison mère ainsi que pour ceux des filiales.

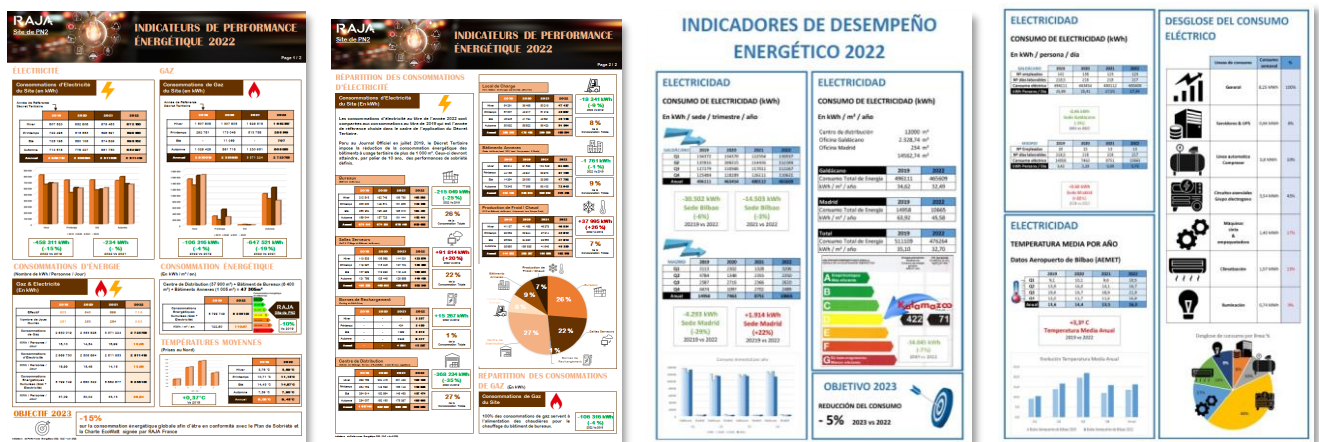


# Réduction des Consommations d'Énergie et des Emissions de Gaz à Effet de Serre

## SUIVI DES CONSOMMATIONS ÉNERGETIQUES

L'ensemble des consommations d'énergie (Gaz & Électricité) et d'eau est suivi dans toutes les sociétés du Groupe RAJA. Dans les entités certifiées ISO 50001 et conformément aux obligations de cette norme, les indicateurs de consommations énergétiques font l'objet d'une communication auprès des collaboratrices et collaborateurs.

Au sein de la maison mère **RAJA France** des indicateurs ont été affichés afin de sensibiliser les collaborateurs à la réduction des consommations d'énergie. Sur le même modèle **KALAMAZOO** a communiqué les siens.



## AUDIT DE PERFORMANCE ÉNERGETIQUE

Conformément à la Directive Européenne 2012/27/UE sur l'efficacité énergétique et la loi DDADUE 2013-619 imposent depuis le 5 décembre 2015 de réaliser des audits énergétiques obligatoires tous les 4 ans pour les entreprises de plus de 250 salariés réalisant un chiffre d'affaires de 50 millions d'euros.

Dans ce cadre, les filiales du Groupe concernées par cette directive ont effectué un audit de performance énergétique réalisé par un tiers indépendant selon la norme des audits énergétiques EN 16247.

Les **filiales du Groupe RAJA** ayant été certifiées iso 50001 sont exemptées de réaliser cet audit puisqu'elles ont mis en place un Système de Management de l'Énergie.

## PLAN DE SOBRIETE ENERGETIQUE



En notre qualité d'entreprise citoyenne, un plan de sobriété énergétique a été initié fin 2022 et mis en place en 2023 pour l'ensemble des filiales du Groupe RAJA, afin de nous adapter à la conjoncture économique et de pouvoir lutter concrètement contre le réchauffement climatique et a pour objectif d'atteindre la neutralité carbone.

Ce plan d'économie d'énergie, concerne l'électricité et le gaz utilisés quotidiennement dans les bureaux et le centre de

distribution.

Afin de sensibiliser les collaboratrices et les collaborateurs de RAJA France, des infographies sur les « écogestes » ont été mises en place dans tous les locaux afin de rappeler bonnes pratiques pour réduire nos consommations d'énergie.

L'objectif de ce plan de sobriété est d'atteindre une baisse de 15% de nos consommations d'électricité et de gaz (à équipèrimètre) en 2023.

Dans ce cadre le plan d'actions suivant a été mis en œuvre :

- ▶ Adhérer à la Charte EcoWatt, **RAJA France** a été le 1<sup>er</sup> distributeur de sa catégorie a adhéré à ce dispositif de sobriété énergétique national
- ▶ Faire un état des lieux des consommations énergétiques et des coûts associés
- ▶ Réguler les températures dans les locaux
- ▶ Couper les énergies en dehors des périodes ouvrées à l'aide des programmations sur le système de Gestion Technique Centralisée (GTC)
- ▶ Réduire les impressions
- ▶ Ne pas laisser les appareils en mode veille
- ▶ Eteindre les équipements électroniques
- ▶ Sensibiliser les collaboratrices et les collaborateurs aux bonnes pratiques en respectant les écogestes
- ▶ Equiper les luminaires qui ne le sont pas encore de détecteurs de présence

Ce plan de sobriété énergétique, fait partie de notre stratégie RSE. Il va nous permettre de réduire nos dépenses énergétiques et de répondre aux attentes de nos clients en matière de Développement Durable et de diminution de nos émissions de CO<sub>2</sub>.



# SENSIBILISATION SUR LES BONNES PRATIQUES

Que ce soit via des campagnes d'affichage ou via de la documentation, les collaboratrices et collaborateurs du Groupe sont régulièrement sensibilisés aux bonnes pratiques en matière de réduction des consommations énergétiques.

**JPG**  
RAJA GROUP

## DES ACTIONS SIMPLES ET DE BON SENS

Eteindre les lumières dès que l'éclairage naturel est suffisant et lorsque l'on est le dernier à quitter une pièce

Trier ses déchets et les jeter dans les poubelles et containers dédiés

Eteindre chaque soir ses équipements informatiques : unité centrale, écran, imprimante, etc.

Collecter les piles et cartouches usagées dans les collecteurs prévus à cet effet

Fermer les portes et fenêtres lorsque le chauffage fonctionne, baisser son radiateur dès que la chaleur naturelle est suffisante, etc.

Limitier ses impressions au strict nécessaire en utilisant si possible les modes N&B et brouillon, imprimer si possible recto / verso, etc.

Fermer les robinets, utiliser les économiseurs de chasse d'eau, etc.

**Faire un geste pour l'environnement, c'est aussi améliorer notre rentabilité !**

**RAJA**

**Les Actions Eco-Responsables Mises en Place au Sein de l'Entreprise**

Document Service Interne | 01/02/22  
Version 2.0 | 2022  
02/01/2022

**RAJA**

**Notre Démarche Eco Responsable Changeons nos Habitudes au Quotidien**

Document Service Interne | 01/02/22  
Version 2.0 | 2022  
02/01/2022

bernard

### Éteindre les lumières

PENSONS-Y!

Agissons ensemble pour l'environnement

bernard

### Économiser l'eau

PENSONS-Y!

Agissons ensemble pour l'environnement

bernard

### Éteindre les ordinateurs

PENSONS-Y!

Agissons ensemble pour l'environnement

bernard

### Baisser le chauffage

PENSONS-Y!

Agissons ensemble pour l'environnement

Affichettes et goodies distribués pour vous rappeler les bons gestes qui évitent des consommations d'énergies inutiles



**Améliorer notre consommation énergétique en faisant la chasse au gaspillage !**

## ORGANISATION LOGISTIQUE RESPONSABLE

Le transport de marchandises est un paramètre clé de la performance de l'entreprise. Au cœur des enjeux de transformation des entreprises, moteur de compétitivité et de différenciation, son optimisation peut s'avérer décisive. Longtemps réduite aux coûts, celle-ci doit désormais s'étendre à la qualité de service et à l'impact environnemental.

### Adhésion FRET 21



En 2021, dans le cadre du développement de sa stratégie RSE, **RAJA France** obtient son adhésion au dispositif FRET21 du programme EVE (Engagements Volontaires pour l'Environnement - Transport et Logistique) avec l'objectif ambitieux à horizon fin 2024 de réduire de 28 % ses émissions de CO<sub>2</sub> sur les transports vers ses clients en France, soit une réduction de 904 tonnes de CO<sub>2</sub> / an.

Soutenue par le Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire, le dispositif FRET21 est une démarche d'engagements volontaires des chargeurs à réduire l'impact sur le climat du transport de leurs produits. Chaque entreprise adhérente signe un accord avec l'ADEME dans lequel elle précise un objectif de réduction de ses émissions et s'engage à mettre en œuvre des actions pour y parvenir.

Pour atteindre l'objectif de réduction de 28 % de ses émissions, l'objectif le plus ambitieux parmi toutes les entreprises adhérentes au dispositif FRET21, **RAJA France** s'appuie sur deux principaux leviers :

- ▶ Réduire des navettes entre le nord et le sud
- ▶ Améliorer le taux de chargement pour réduire le nombre de véhicules

**RAJA France** s'engage également à travailler avec des transporteurs engagés dans les démarches volontaires comme Objectif CO2 de l'ADEME. 60% des transporteurs utilisés par RAJA sont actuellement labélisés ou engagés dans une démarche éco-responsable.

En tant que distributeurs, **RAJA France** et **CENPAC** se sont engagées depuis de nombreuses années dans une stratégie visant à réduire son impact sur l'environnement en menant une politique d'achat volontariste et engagée qui privilégie les achats de proximité et les produits écoresponsables. Pour réduire l'empreinte carbone de sa logistique aval, le leader européen de la distribution d'emballages, de fournitures de bureau et d'équipements industriels, a décidé d'adopter la démarche FRET21 en France.



## Recours aux Véhicules « Propres »

Les livraisons de notre filiale **BERNARD** sont assurées par des réseaux nationaux Chronopost et Géodis.



### Chronopost une livraison neutre en carbone



**11%**  
de la flotte composée de véhicules à faibles émissions, soit 770 véhicules à fin 2020 (vs 7 % en 2019)

**100%**  
des émissions de CO<sub>2</sub> liées au transport et à la consommation d'énergie sont compensées

Chronopost compense ses émissions de CO<sub>2</sub> en investissant dans deux projets consacrés à la production d'une énergie propre et renouvelable, mais aussi sources de progrès sociaux et économiques. Chronopost a permis de financer 135 éoliennes en Inde et au Brésil, fournissant de l'énergie pour 236 000 personnes.



### Géodis pionnier des solutions de transport bas carbone



Geodis a été classé parmi les « Leaders » de la catégorie environnementale par le CDP (Carbon Disclosure Project). GEODIS a remporté un score A- pour l'année 2019, pour ses efforts de gestion environnementale visant à réduire efficacement ses émissions de Gaz à Effet de Serre. Seuls 14% des entreprises examinées par le CDP à travers le monde ont décroché au moins un A-.

GEODIS a remporté sa 7e médaille d'or consécutive, décernée par EcoVadis, agence indépendante de notation sur la performance de la RSE.

Cette distinction salue l'engagement de GEODIS en matière de RSE. En témoigne la note globale de 68/100, l'un des plus hauts scores des 20 000 entreprises passées en revue, tous secteurs confondus. Dans son rapport, EcoVadis cite la « politique exceptionnelle » de GEODIS sur le plan environnemental.





L'engagement de **JPG** se traduit par la volonté de limiter ses émissions de CO<sub>2</sub>. En optimisant les tournées, le nombre de colis par commande mais également au travers de sa flotte de véhicule.

C'est pourquoi **JPG** augmente de façon constante son parc de véhicules propres grâce à l'électrique et au biocarburant.

## BILAN CARBONE®

Un Bilan Carbone® a été effectué au titre de l'année 2021 et sera effectué régulièrement pour mesurer nos axes d'amélioration pour réduire l'impact de notre activité sur le réchauffement climatique et la réduction des gaz à effet de serre qui doivent être réduites de 50% d'ici à 2030.

L'élaboration du Bilan Carbone® est la première étape indispensable pour initier une politique de contrôle et de réduction de l'impact des entreprises sur le changement climatique.

Compte tenu de son effectif supérieur à 500 collaboratrices et collaborateurs, RAJA doit effectuer un Bilan Carbone® à minima tous les 3 ans.

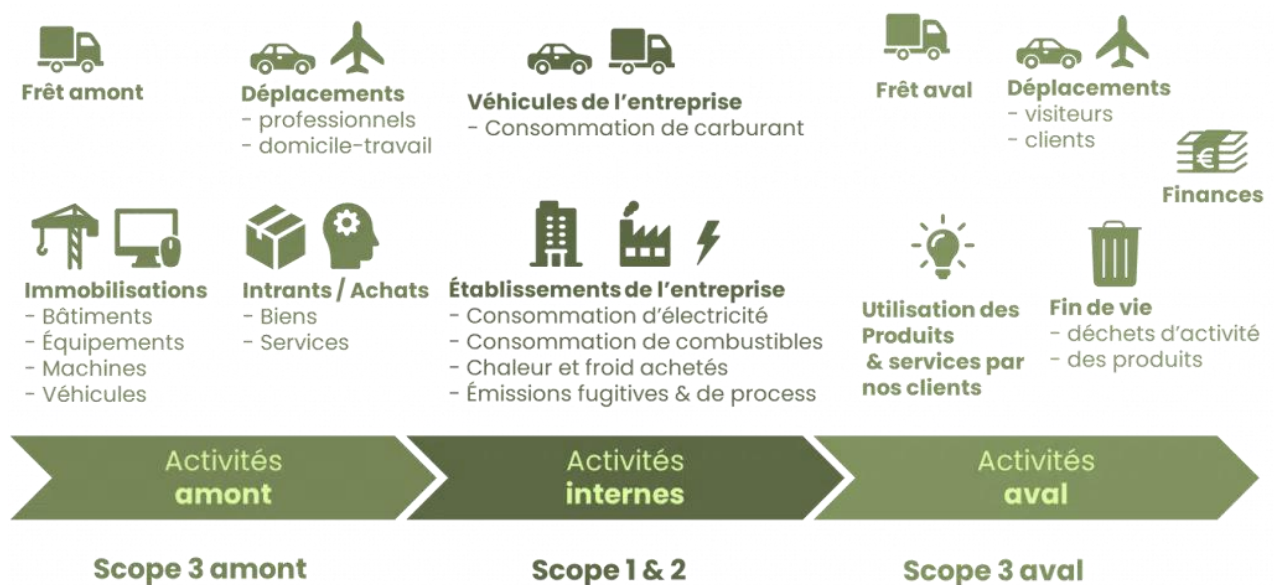
La méthode utilisée pour le calcul de nos émissions de gaz à effet de serre répond à la norme ISO 1406-1 sur les postes d'émissions à prendre en compte.

Au-delà des bénéfices pour prévenir le réchauffement climatique, effectuer un Bilan Carbone® permet :

- ▶ De structurer notre Politique Environnementale
- ▶ D'identifier des actions permettant de réduire notre facture énergétique et notre impact global
- ▶ D'évaluer notre vulnérabilité
- ▶ De nous démarquer par notre exemplarité
- ▶ D'impliquer nos collaboratrices, nos collaborateurs et nos partenaires au travers de cet exercice

Afin de mesurer au plus juste ses émissions, **RAJA France** a décidé de prendre en compte le périmètre opérationnel le plus large possible, allant de l'amont à l'aval de ses activités, sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3. C'est-à-dire que toutes les émissions induites du groupe, directes ou indirectes, ont été comptabilisées.

Le périmètre opérationnel pris en considération dans le cadre de l'élaboration de notre Bilan Carbone® est le suivant :



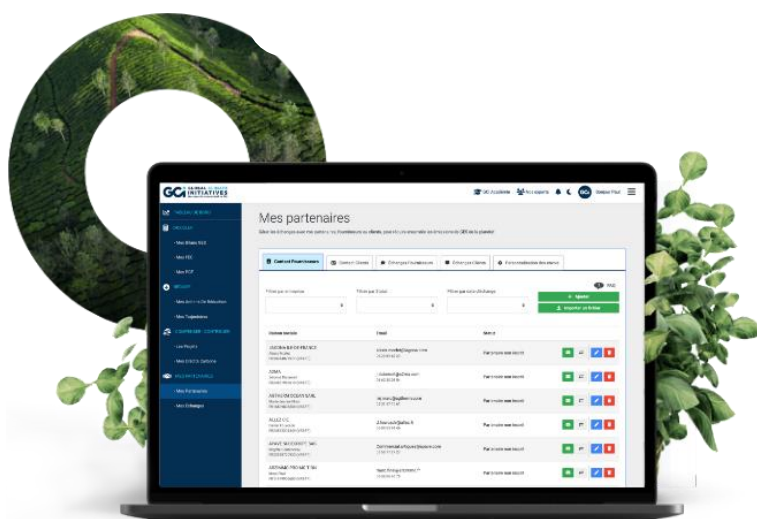
## Méthodologie de l'ADEME

Avec l'élaboration de ce Bilan Carbone®, **RAJA France** est en phase avec la méthodologie ADEME de quantification des émissions de gaz à effet de serre dont les principes sont édictés ci-après :

- ▶ Cohérence, la démarche est centrée sur le besoin : L'élaboration du Bilan Carbone® répond à une exigence réglementaire et réaffirme la volonté de **RAJA France** de maîtriser ces émissions de gaz à effet de serre et de mettre en place un plan d'actions pour les réduire de 50% à horizon 2030
- ▶ Exactitude, les biais et incertitudes sont réduits au maximum : **RAJA France** a fourni les données répondant aux attentes de l'outil utilisé pour le calcul des émissions de gaz à effet de serre
- ▶ Exhaustivité, la démarche cherche à couvrir un maximum d'émissions : Pour répondre à ce principe, **RAJA France** a souhaité que les 3 scopes soient pris en compte dans le périmètre
- ▶ Pertinence, la démarche s'intéresse aux émissions pertinentes pour l'organisation : Compte tenu de son activité **RAJA France** a souhaité calculer les émissions sur les 3 scopes car le transport des marchandises en amont comme en aval reste un poste important
- ▶ Transparence, la démarche doit être suffisamment transparente pour permettre une prise de décision éclairée : Les différentes directions sollicitées dans le cadre de la collecte des données travailleront de concert pour mettre en place et suivre un plan d'actions visant à réduire nos émissions de gaz à effet de serre
- ▶ Vérification, la démarche doit aboutir à des résultats vérifiables : Toutes les données sources intégrées au tableur Bilan Carbone® ont été envoyées par mail et sont donc traçables.

## Déploiement de l'Outil GCI

Soucieuse de lutter contre le réchauffement climatique et afin de calculer l'empreinte carbone et piloter sa stratégie de décarbonation, RAJA a commencé à travailler sur le déploiement d'une plateforme GCI (Global Climate Initiatives) qui va lui permettre en toute autonomie d'élaborer son Bilan Carbone® conforme, précis et complet tous les ans.



En 2023, **toutes les filiales du Groupe RAJA** fourniront un bilan GES conforme aux protocoles :





## EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE

Les émissions de gaz à effet de serre ont été observées sur les catégories suivantes :

Catégorie	Emissions Relatives
Energie	Aux combustibles fossiles et à l'électricité
Hors Energie	Aux procédés / activités qui émettent hors usage de l'énergie (appareils frigorifiques, climatisation, fontaines à eau)
Intrants	Aux matériaux, produits et services achetés
Futurs Emballages	Aux matériaux, produits et services achetés pour de futurs emballages, c'est-à-dire les consommables servant à conditionner les emballages vendus
Fret	Au transport de marchandises, amont et aval
Déplacements	Au transport de personnes (personnel, professionnel)
Déchets Directs	Aux déchets produits sur le site
Immobilisations	A la fabrication de biens durables utilisée par l'entité (bâtiment, matériel informatique)
Utilisation	Aux combustibles fossiles ou l'électricité servant à l'utilisation du produit ou service vendu ou distribué
Fin de Vie	Au traitement en fin de vie des produits vendus ou distribués

### Scope 1 : Emissions Directes de Gaz à Effet de Serre

**Définition :** Ce sont des émissions de gaz à effet de serre qui ont lieu directement au niveau de l'entreprise.

**Postes d'Emissions :**

- ▶ Emissions liées au chauffage au gaz dans les bureaux et dans l'entrepôt
- ▶ Emissions liées à la combustion de carburant des véhicules de services détenus par l'entreprise
- ▶ Emissions liées aux gaz frigorigènes d'une climatisation ou des groupes froids

### Scope 2 : Emissions Indirectes liées à l'Energie

**Définition :** Ce sont des émissions en lien avec les consommations d'énergie.

**Postes d'Emissions :**

- ▶ Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité

## Scope 3 : Autres émissions indirectes

**Définition :** Ce sont des émissions liées à l'activité de l'entreprise.

**Postes d'Emissions :**

- ▶ Emissions liées à l'énergie non incluses dans les Scopes 1 et 2
- ▶ Achats de produits ou services
- ▶ Immobilisations de biens
- ▶ Déchets
- ▶ Transport de marchandises amont
- ▶ Transport de marchandises aval
- ▶ Déplacements professionnels
- ▶ Fin de vie des produits vendus
- ▶ Déplacements domicile travail



# Actions pour la Transition Ecologique

Parmi les solutions pour lutter contre le changement climatique, les **filiales du Groupe RAJA** ont d'ores et déjà entamé une démarche pour réduire au quotidien leurs émissions de CO<sub>2</sub> et mènent de nombreuses actions en faveur de la transition écologique.

## LUTTE CONTRE LA DEFORESTATION

Certains labels garantissent une gestion durable des forêts. En achetant des produits portant le label Forest Stewardship Council (FSC) ou Programme Européen des Forêts Certifiées (PEFC), **RAJA France** et toutes les filiales du Groupe contribuent à la préservation des forêts et limitent ainsi leurs émissions anthropiques de Gaz à Effet de Serre (GES).

Par ailleurs pour lutter contre la déforestation, **KALAMAZOO, JPG, BERNARD, CENPAC** et **RAJA Suisse** participent à des actions de reforestation solidaires et durables.



### DERRIÈRE LE CADEAU, SE CACHE LA FORÊT !



L'opération « 1 arbre = 1 cadeau pour la planète » a aussi fait partie des festivités qui ont accompagné nos quarante-cinq années d'existence. Le principe est très simple : vous offrir l'opportunité de participer à la pérennisation de la forêt française, en choisissant un arbre en cadeau, lors de la validation de votre panier.

#### Une planète plus responsable écoresponsable, grâce à vous !

Pour mener à bien cette opération, qui permet de soutenir la création de puits de carbone, la biodiversité et les écosystèmes, nous avons choisi de faire équipe avec un spécialiste de la forêt française durable : EcoTree. Cette jeune start-up bretonne achète en effet, dans toute la France, depuis 2016, des forêts, en carence de gestion ou d'anciennes coupes rases. Elle les remet en état, en déployant une **sylviculture dite « proche de la nature »** puis elle vend, à l'unité, les arbres qui la composent. Ce sont donc, pour l'heure, grâce à votre générosité que des Epicéa de Sitka et sapins Douglas ont repris racine au sein des forêts de Kerautret et de Ploërdut, dans le Morbihan. Chacun de nos contributeurs a reçu un certificat numéroté attestant de son engagement.

#### Et nous ne comptons pas nous arrêter en si bon chemin...

Forts du succès de cette opération, nous avons décidé, dorénavant de nous concentrer tout particulièrement sur « l'arbre cadeau » qui est mis en avant dans notre boutique web. Dès le mois de septembre, nous avons d'ailleurs pris un nouvel engagement auprès d'EcoTree avec la mise en place d'un partenariat sur le long terme.

Ainsi, ensemble, nous pourrions continuer à réhabiliter des forêts durables et à contribuer à la régulation du climat grâce à de nouvelles sources de captation du carbone.



#### CENPAC S'ENGAGE ET AGIT !

Depuis plusieurs années, nous accordons une attention toute particulière à **notre empreinte environnementale**.

Nous avons très largement enrichi nos gammes de produits avec **des solutions éco-responsables** répondant également aux attentes de nos clients.

Nous intégrons les **enjeux environnementaux** dans nos décisions quotidiennes au travers d'une **démarche RSE** (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et **environnementale - certifiée 14001**.

#### POUR ALLER PLUS LOIN...

Nous avons décidé d'agir pour réduire notre **impact environnemental**. Pour cela, nous nous sommes associés à **MyTree\*** et contribuons à la **restauration de forêts domaniales gérées par l'ONF\*\*** (Office National des Forêts). Ces projets de reforestation visent à **renforcer la biodiversité au niveau local** et à **réhabiliter des puits de carbone** à l'échelle nationale.

Grâce à cet engagement, nous allons planter **7 000 arbres** correspondant à l'équivalent de nos consommations d'énergie fossile et de papier durant **1 an**.

\* MyTree, est une entreprise à vocation sociale qui œuvre pour la réhabilitation des milieux naturels dégradés au travers d'actions de plantation d'arbres en France (mytree.com)  
\*\* Office National des Forêts.



### CERTIFICADO CESIÓN DE ABSORCIÓN CO<sub>2</sub>

#### Kalamazoo Productos de Oficina S.L.U.

Ha dejado su huella de vida en Impredicable Basoa al ser plantado en su número 59 árboles autóctonos en 2023.

Impredicable Basoa es un bosque colaborativo permanente donde compensamos de manera consciente la huella de carbono generada y fomentamos la biodiversidad perdida transformándola en una huella de vida de oficina en Mundakaparra, 43713 40 781 (E-39) A.T.W. Nuxia, en la Reserva de la Biosfera del Urdaibai (Bizkaia) a 300m de altitud.



basoa@impredicablebasoa.com | www.impredicablebasoa.com | www.impredicable.es



## REDUCTION DES CONSOMMATIONS ENERGETIQUES

Les différentes filiales mettent en place des actions afin de réduire leurs consommations d'énergie conformément à l'un des axes de la Politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) du Groupe RAJA que toutes les sociétés doivent respecter. La mise en œuvre du Plan de Sobriété Énergétique est la nouvelle étape pour réduire encore plus nos consommations énergétiques

Les actions mises en place dans ce cadre dans les **différentes entités du Groupe RAJA** sont principalement les suivantes :

- ▶ Relamping LED des bureaux et des entrepôts
- ▶ Programmation horaire à partir de l'outil de gestion technique des bâtiments pour l'eau sanitaire, l'éclairage et le chauffage
- ▶ Déploiement de panneaux photovoltaïques en toiture
- ▶ Récupération des eaux de pluie pour l'entretien des espaces verts et l'entretien des locaux
- ▶ Mise en place de robinets avec détecteurs au niveau des lave-mains
- ▶ Isolation thermique des bâtiments
- ▶ Utilisation d'énergie 100% renouvelable
- ▶ Installation de SAS gonflables au niveau des quais

## CONSOMMATION D'ENERGIE PROPRE & CONSTRUCTION DURABLE

Pour réduire son impact sur le climat et ses émissions de CO<sub>2</sub>, le siège social de **RAJA France** va mettre en place des ombrières équipées de panneaux photovoltaïques dans le cadre du projet de rénovation du siège qui s'échelonne sur 2 ans (entre 2022 et 2024).

Le centre de distribution de **RAJA Belgique** déjà équipé de panneaux photovoltaïques en toiture depuis 2021. La production attendue de cette installation photovoltaïque est de 400 000 kW d'énergie verte, soit environ 35 % de notre consommation annuelle et réduction correspondante de l'impact en équivalent CO<sub>2</sub>.

Notre filiale **KALAMAZOO** a souscrit à une offre d'électricité 100% verte. Son bâtiment a, par ailleurs, été certifié « Construction Durable » par le BRE (Building Research Establishment).



## SENSIBILISATION AUTOUR DE L'ECONOMIE CIRCULAIRE

En novembre 2022, **KALAMAZOO** a lancé un projet d'économie circulaire comme modèle de distribution et de consommation. Il s'agissait de réduire les déchets en essayant de prolonger le cycle de vie des produits retournés par les clients en les réutilisant.



Dans ce projet, **KALAMAZOO** a été rejoint par Koop SF34, un incubateur de micro-entreprises sociales créé par des populations subsahariennes. Ce projet pionnier vise à servir de modèle d'apprentissage et de développement social. Grâce à leurs relations improbables, ils veilleront à aider **KALAMAZOO** à donner une seconde vie à ses produits, à améliorer la gestion des aspects environnementaux de son organisation et à développer sa stratégie d'économie circulaire.

Que ce soit au niveau de leurs produits ou au niveau de leurs activités, **toutes les filiales du Groupe RAJA** sensibilisent leurs clients, leurs collaboratrices et leurs collaborateurs aux bonnes pratiques sur le principe des 5R :



### REDUIRE

RAJA offre le plus grand choix d'emballages et vous conseillons, pour bien protéger les produits sans suremballer, et pour diminuer le poids et le volume des envois



### REUTILISER

RAJA propose, chaque fois que possible, des emballages réutilisables et offrant une plus grande durabilité



### REEMPLACER

Quels que soient les besoins, RAJA propose des solutions alternatives écoresponsables



### RENOUVELER

RAJA propose des emballages biosourcés, fabriqués à partir de matières naturelles renouvelables et déjà recyclées



### RECYCLER

RAJA propose à ses clients d'offrir une seconde vie à vos emballages en choisissant des emballages recyclables

## Les 5-R de l'emballage avec RAJA :

5 bonnes pratiques pour emballer plus éco-responsable



**RECYCLER** LES EMBALLAGES AU MAXIMUM ET LES INTÉGRER DANS UNE BOUCLE VERTUEUSE.  
Pour cela, RAJA vous propose toujours plus d'emballages recyclables et vous accompagne dans l'amélioration de vos pratiques de tri.



**REUTILISER** DÈS QUE POSSIBLE LES EMBALLAGES.  
Chez RAJA, nous avons conçu certains de nos emballages pour que vous ou vos clients puissiez vous en resservir plusieurs fois sans qu'ils ne s'altèrent. C'est le cas, par exemple, des emballages aller-retour ou de la pochette HIPLI !



**REDUIRE** LE POIDS ET LE VOLUME DES EMBALLAGES AU MINIMUM NECESSAIRE POUR BIEN PROTÉGER SANS SUREMBALLER.  
Sélectionner un emballage adapté à la taille de son produit permet de réduire le vide dans le colis et donc, de supprimer ou de réduire le calage à utiliser. C'est pourquoi RAJA vous propose plus de 1 200 formats de boîtes et caisses en carton adaptés à tous vos besoins.



**REEMPLACER** LES EMBALLAGES À FORT IMPACT ENVIRONNEMENTAL OU NON-RECYCLABLES, PAR DES ALTERNATIVES PLUS ÉCO-RESPONSABLES.  
En lien direct avec ses fournisseurs, RAJA travaille à vous offrir des emballages aux impacts environnementaux réduits. Par exemple, les coins en polystyrène expansé sont désormais remplacés par des coins en carton alvéolé 100% recyclé ! Pour vous aider à trouver les bonnes alternatives, les conseillers RAJA se tiennent à votre disposition.



**RENOUVELER** EN SE TOURNANT EN PRIORITÉ VERS DU BIOSOURCÉ.  
Optez pour l'un de nos 2 600 emballages fabriqués à partir de matières naturelles renouvelables telles que le bois, la canne à sucre, le maïs et le bambou. Dans la même démarche, 2 900 produits de l'offre RAJA intègrent des matériaux recyclés dans leur composition.

### Pour identifier facilement tous nos produits éco-responsables, fiez-vous au repère RAJA

Nos produits éco-responsables répondent à au moins 1 de ces 4 critères :

- Éco-conception et certification par un écolabel
- Fabrication à partir de ressources renouvelables
- Réduction de matières premières, d'énergie ou de déchets
- Recyclabilité ou valorisation des déchets.



## PARTICIPATION A LA BIODIVERSITE

Depuis plusieurs années, notre filiale **JPG** s'est engagée dans la réduction de ses émissions de CO<sub>2</sub> en menant des actions contribuant à la biodiversité.



C'est dans ce cadre qu'un partenariat avec Ecomouton a été mis en

place, un troupeau de moutons tondent naturellement le site et sont suivis régulièrement (visites, soins vétérinaires, tonte, nourriture d'appoint, etc.)



**JPG** a également souhaité apporter sa contribution dans la protection de l'environnement et la biodiversité en agissant sur la sauvegarde des abeilles. Par l'intermédiaire d'ECOBEE, notre site héberge des ruches qui reçoivent la visite régulière d'un apiculteur.

Nos filiales **RAJA Allemagne** et **RAJA Pologne** ont également pris l'initiative d'installer sur leurs sites plusieurs ruches qui sont entretenues par une apicultrice.



**RAJA Benelux** a quant à elle travaillé en collaboration avec la mairie de Tongres et "Mieco Effect" (consultant) pour réaliser une étude de la flore et de la faune présentes sur le site de RAJA, aboutissant à des actions de fauchage extensif des prairies et des accotements pour améliorer la biodiversité de son site. Une première ébauche de ce projet a été élaborée sur la base de 7 principes fondamentaux :

- ▶ S'efforcer de maximiser la biodiversité sur les terrains industriels
- ▶ S'efforcer d'intégrer la biodiversité dans les obligations environnementales existantes
- ▶ Maximiser l'utilisation de matériel végétal local pour les plantations
- ▶ Dans la mesure du possible, orienter la gestion de la végétation herbacée (pelouses actuelles) vers l'obtention de zones fleuries et biodiversifiées
- ▶ Lors du réaménagement des zones pavées existantes, s'efforcer autant que possible de travailler avec des matériaux perméables à l'eau et créer le moins possible de nouvelles zones pavées
- ▶ S'efforcer de mettre en place une organisation commune de la gestion des espaces verts afin d'économiser du temps et de l'argent
- ▶ S'engager à faire connaître à l'extérieur les efforts en matière de biodiversité afin de montrer que le parc d'activités est très attaché à la biodiversité

## NETTOYAGE DES DONNEES



A l'occasion du Cyber Cleanup Day 2022, les collaboratrices et collaborateurs de **BERNARD** ont été sensibilisés au nettoyage numérique.

Le résultat de cette campagne a été probant puisque cela a permis la suppression de 561 929 courriels et de 107 020 fichiers, soit 2,2 tonnes CO<sub>2</sub> économisées.

## PARTICIPATION AU WORLD CLEANUP DAY

En Septembre 2022, des collaboratrices et collaborateurs de notre filiale **BERNARD** ont participé à la Journée Mondiale du Nettoyage de notre Planète en nettoyant les extérieurs de l'entreprise ainsi que les rues voisines.

Cet engagement pour une planète sans déchet a fait l'objet d'un post sur les réseaux sociaux.



## FLOTTE AUTOMOBILE PLUS ECO-RESPONSABLE

### Véhicules de Fonction & Véhicules de Service

Au 31 Décembre 2022, au sein de la maison mère, même si la flotte Groupe reste majoritairement équipée de véhicules thermiques, la proportion de véhicules de fonction et de véhicules de service hybrides, hybrides rechargeables ou 100% électriques est en constante évolution entre 2021 et 2022, au niveau de la **maison mère**, elle a même doublé passant de 6 à 12 véhicules, la flotte est dorénavant constituée de 18% (12% en 2021).

L'offre de véhicules proposée aux collaboratrices et collaborateurs éligibles à l'obtention d'un véhicule de fonction a été modifiée en 2021 et propose dorénavant plus de véhicules propres (hybrides, hybrides rechargeables et 100% électriques).

### Véhicules de Livraison Biogaz

Fin 2021, le premier camion de la flotte **RAJA France** fonctionnant au Biogaz a été mis en service. En 2022, la flotte comptait 8 nouveaux camions supplémentaires.

# PROPOSITION D'UNE LARGE GAMME DE PRODUITS ECO-RESPONSABLES

Les filiales du Groupe RAJA contribuent à la transition écologique en proposant une large gamme de produits éco-responsables et en innovant sans cesse pour réduire l'impact de leurs produits sur l'environnement.

Les cartons d'emballage et le calage utilisés lors de la préparation des commandes sont 100% recyclés & recyclables.



## TRANSITION ÉCOLOGIQUE

naturellement !

Ensemble construisons l'emballage de demain.

### L'INNOVATION

- La sensibilité **environnementale croissante** incite les entreprises à adopter de nouvelles solutions d'emballage. Nous innovons de manière responsable et vous proposons une large **gamme d'emballages éco-responsables et / ou réutilisables**.
- Nous anticipons les évolutions.** Les critères éco-responsables entrent dans nos référencements de produits. Nos fournisseurs signent une **charte des Achats RSE** (Responsabilité Sociétale des Entreprises) avec une grille et des critères de choix certifiés par **l'AFAC**. En référencant des produits de qualité recyclés, recyclables ou réutilisables, nous valorisons de l'économie circulaire.
- Pour **Cenpac**, les produits respectueux de l'environnement constituent notre offre, présentés dans des rubriques dédiées dans nos éditions papier ou sur [cenpac.fr](http://cenpac.fr) dans la catégorie produits écologiques.

### UNE TRANSITION VISIBLE

Pour marquer notre engagement environnemental, notre logo se décline en vert, symbole de notre volonté d'agir pour le changement.

### NOTRE LOGISTIQUE

Lorsque nous préparons vos commandes, nous les emballons :

- Avec des caisses carton, respectueuses de l'environnement, que nous fermons avec de l'adhésif kraft, **issu de ressources renouvelables**.
- Nous utilisons du film étirable et des pochettes porte-documents **100% recyclables**.
- Enfin, nous **optimisons nos plans de transport** de manière à réduire notre impact environnemental.

## UNE ÉVOLUTION VERS LA FIN DU PLASTIQUE À USAGE UNIQUE

L'objectif est de favoriser l'usage de matériaux éco-responsables et la réutilisation des produits d'emballages alimentaires.

Depuis l'entrée en vigueur de la **Loi de Transition Énergétique (LTE)**, de nouvelles réglementations ont vu le jour :

- Loi **EGALIM** - janvier 2020
- Loi **AGEC** (Anti-gaspillage pour une Économie Circulaire) - janvier 2021

Ces lois ont pour but de **réduire les déchets** liés aux emballages et d'**interdire progressivement l'utilisation des plastiques à usage unique**.

**QU'EST-CE QU'UN PRODUIT ÉCO-RESPONSABLE ?**

- C'est un **produit mono-matière** composé de **matières biosourcées ou renouvelables**.
- Il peut être **recyclé et/ou recyclable** ou encore **réutilisable**.
- Son **utilisation de matières premières est réduite**.

Tous ces produits sont disponibles chez **cenpac** !

Boîte PSE

Gobelet

Gobelet carton brun

Boîte en pulpe de canne à sucre

Couverts

Pailles

Assiette en carton kraft

Couverts en bois

Nous innovons en proposant à nos clients des alternatives éco-responsables biosourcées aux produits en plastique.







## Emballer éco-responsable avec une boîte ou une caisse carton adaptée à votre activité !

### 1200 formats en stock pour tout expédier !

Grâce à ce choix unique, vous pouvez emballer au plus près les marchandises à expédier, optimiser vos coûts de transport et réduire votre consommation de calage, ainsi que le temps de préparation de vos colis.

### Simple, double, triple cannelure : à vous de choisir !

Trouvez facilement la qualité adaptée à vos produits, en fonction du poids des produits, de leur fragilité, de la durée du transport et de stockage.

### Le carton, éco-responsable par nature !

Toutes nos caisses et boîtes carton sont recyclables et conçues à partir de matière recyclée à 70% minimum.



## Emballer toujours plus éco-responsable, grâce à nos innovations !

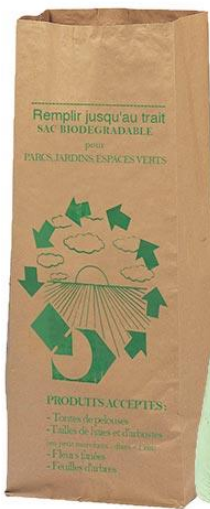
### Nous vous accompagnons dans la transition écologique

en vous proposant un choix toujours plus complet de produits éco-responsables innovants. Vous disposez ainsi de réelles solutions alternatives pour emballer, protéger, fermer et expédier tout en réduisant votre impact environnemental.

### Nos produits éco-responsables sont conçus à partir de matériaux durables et renouvelables

pour vous assurer une totale satisfaction à l'utilisation, sans pour autant augmenter vos dépenses. En effet, nos emballages éco-responsables ne sont pas nécessairement plus chers.





# ETHIQUE

---

## Charte Ethique

Le **Groupe RAJA** s'est imposé comme leader de la distribution d'emballages, de fournitures et d'équipements pour les entreprises en France et en Europe grâce à sa passion du service et du client, sa dynamique d'innovation et le savoir-faire de ses collaborateurs.

En tant qu'acteur de référence dans son secteur d'activité, conscient depuis sa création de sa responsabilité sociétale et environnementale et doté d'une culture éthique forte, RAJA a souhaité formaliser ses valeurs et ses engagements par l'établissement d'une Charte Éthique.

Il est évident que les actions du Groupe doivent être menées dans une démarche éthique, respectueuse des droits et des réglementations et de nos valeurs. Cette démarche doit devenir un élément différenciateur clé nous permettant de nous démarquer de nos concurrents au profit de nos collaboratrices et nos collaborateurs, de nos clients, de nos fournisseurs et d'autres parties prenantes. Elle doit, par ailleurs, contribuer à la protection d'un des principaux actifs du Groupe : sa réputation, sa notoriété.

Ce document sera une référence de comportement qui s'imposera à l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe, à tous les niveaux sans exception, et dont la finalité sera de servir de guide et d'inspirer les actions par le respect des valeurs et des engagements du Groupe.

Cette Charte Ethique sera soumise pour approbation au Comité Exécutif et sera remise à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du Groupe.



## VALEURS DU GROUPE RAJA

Nos valeurs reposent sur la culture du client et du service par la recherche de l'excellence, de l'innovation permanente et du respect de notre engagement sociétal et environnemental.

Nos valeurs s'appuient sur ces piliers fondamentaux, partagées par toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du **Groupe RAJA**. Ces valeurs traduisent nos engagements vis-à-vis de nos clients, de nos fournisseurs et d'autres parties prenantes et sont déclinées en principes éthiques dans la Charte Ethique du **Groupe RAJA**.

## ENGAGEMENTS DU GROUPE RAJA

### En tant qu'Entreprise Responsable

- ▶ Respect des lois, de la réglementation et des normes nationales & internationales
- ▶ Lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, la fraude
- ▶ Concurrence loyale
- ▶ Respect de la confidentialité des informations
- ▶ Protection des données personnelles
- ▶ Relations avec nos fournisseurs
- ▶ Sincérité et fidélité de l'information comptable et financière
- ▶ Loyauté dans la communication
- ▶ Utilisation des ressources informatique de l'entreprise
- ▶ Représentation de la société

### En tant qu'Entreprise Humaine

- ▶ Conditions de travail
- ▶ Protection de la santé et de la sécurité au travail
- ▶ Liberté d'association & Dialogue social
- ▶ Lutte contre les discriminations

### En tant qu'Entreprise Engagée

- ▶ Fondation RAJA-Danièle Marcovici

### En tant qu'Entreprise Sociétale

- ▶ Notre démarche RSE
- ▶ RAJA & l'Environnement



# Programme de Conformité Anti-Corruption

## CONTEXTE REGLEMENTAIRE, LA LOI SAPIN II

La loi Sapin II, promulguée en décembre 2016, introduit une obligation de prévention de la corruption pour les entreprises et les groupes dépassant certains seuils (chiffre d'affaires supérieur à 100 M€ et effectifs supérieurs à 500 salariés) et définit les éléments clés d'un dispositif anticorruption. Ces obligations sont applicables depuis le 1er juin 2017. La corruption constitue un enjeu majeur pour les sociétés en raison des conséquences pénales, financières et de réputation qu'elle peut engendrer.

Ces nouvelles obligations légales imposées à l'entreprise par la loi Sapin II doivent être appréhendées, non pas comme une contrainte supplémentaire, mais comme un outil au service de sa compétitivité et de son développement, dans un contexte où le nouvel environnement juridique mondial inscrit l'éthique et la prévention de la corruption au cœur de ses dispositifs et où plusieurs organisations internationales entendent imposer à terme un « fair level playing field » pour tous les opérateurs économiques.

Avec un chiffre d'affaires d'1,7 Milliard d'euros en 2022 et près de 4 500 collaborateurs en Europe, le **Groupe RAJA** entre dans le champ d'application de la loi. Au-delà des critères quantitatifs, la présence du **Groupe RAJA** à l'international au sein des 19 pays européens impose une certaine vigilance au titre du phénomène de corruption, même si l'activité semble moins exposée que d'autres. RAJA a donc mis en œuvre un dispositif interne de nature à prévenir et à détecter les faits de corruption qui sont susceptibles de survenir à l'occasion de l'exercice de son activité commerciale.

## GOVERNANCE : LE COMITE ETHIQUE

Le Comité Éthique du **Groupe RAJA** a pour vocation d'accompagner la démarche éthique impulsée par la Direction Générale et de s'assurer du bon respect de la Charte Éthique. Il est composé de 3 membres appartenant aux Directions Juridique, des Ressources Humaines et de l'Audit interne du Groupe. Au sein des filiales, les Directeurs Généraux assurent le rôle de référents éthiques.

Le Comité Éthique est l'interlocuteur privilégié des collaboratrices et des collaborateurs de **RAJA Groupe** pour toute question relative à l'application de la Charte ainsi que des politiques et procédures internes associées.

## Missions du Comité Ethique

- ▶ Orienter et influencer les choix stratégiques en matière de conformité anticorruption
- ▶ Diffuser la culture anticorruption au sein de l'organisation
- ▶ Valider le programme de conformité anticorruption du Groupe
- ▶ Recevoir et traiter les signalements des collaborateurs dans le cadre de la procédure d'alerte professionnelle
- ▶ Piloter les enquêtes internes à mettre en place à la suite de révélations de soupçons ou faits de corruption et suivre leur état d'avancement en lien avec les ressources mobilisées sur leur traitement
- ▶ Proposer, le cas échéant, à la Direction des ressources humaines des sanctions disciplinaires en cas de manquement au code de conduite anticorruption

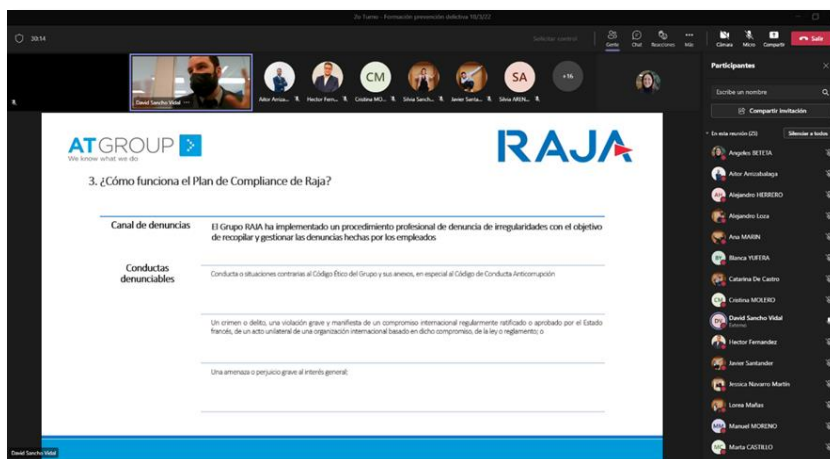
# Formations Lutte contre la Corruption et Droit de la Concurrence

## FORMATION A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les équipes de la Direction des Achats et les équipes de la Direction Commerciale de la maison mère **RAJA France** ont suivi dans le courant du mois d'Octobre 2022, une formation sur la lutte contre la corruption afin d'être sensibilisés aux mesures de la loi Sapin II quant aux actions à mener et à mettre en place afin d'être en conformité au regard de cette loi.



## SESSIONS DE E-LEARNING ANTI-CORRUPTION



Toutes les collaboratrices et les collaborateurs de **RAJA Espagne** ont suivi une formation anti-corruption en ligne.

## FORMATION DROIT DE LA CONCURRENCE

Les membres du Comité de Direction de **RAJA France**, les équipes de la Direction des Achats et les équipes de la Direction Commerciale de la maison mère ont suivi une formation relative au Droit de la Concurrence, notamment les relations entre les concurrents et les relations avec les clients et les fournisseurs.



# Projet Conformité des Tiers : e-Attestations

## ENJEUX

Les **filiales du Groupe RAJA** font appel à un grand nombre de fournisseurs incluant des prestataires de services. En ce sens, elles doivent respecter des obligations légales en matière de prévention :

- ▶ Du travail dissimulé
- ▶ De conformité du fournisseur (Sapin II)
- ▶ De l'abus de l'état de dépendance économique du fournisseur
- ▶ De fraude aux coordonnées bancaires



## OBJECTIFS

- ▶ Maîtriser le risque juridique et l'obligation de vigilance en collectant les documents légaux
- ▶ Digitaliser et sécuriser la procédure de création, modification et maintien du fournisseur (collecte, évaluation et suivis)
- ▶ Améliorer la collaboration entre les différents départements

Ce projet initié en Septembre 2022 sera déployé sur la maison mère **RAJA France** entre 2023 et 2024.

## Cartographie des Risques de Corruption & des pratiques anti-concurrentielles

En tant que pierre angulaire du programme de conformité anticorruption, RAJA a réalisé une cartographie des risques de corruption. Elle permet de dresser un panorama exhaustif des risques aux bornes du groupe et de les identifier, de les évaluer et les hiérarchiser. Les critères de d'occurrence et de gravité sont évalués pour obtenir le risque brut, les moyens de maîtrise et/ou de contrôle existants sont autant d'éléments qui permettent de le pondérer pour obtenir une criticité résiduelle. Compte tenu des évolutions du périmètre de l'activité du Groupe et des dernières recommandations de l'AFA publiés en janvier 2021, la cartographie de risques a été mise à jour en 2022.

## Code de Conduite Anti-Corruption

Le Code de Conduite Anti-Corruption, s'applique à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs du Groupe, les prestataires, les fournisseurs et les tiers d'affaires. Porté par la Présidente de la société et par son Comité Exécutif il témoigne de l'engagement de l'instance dirigeante.

Le Code de Conduite Anticorruption définit les types délictuelles associés à la corruption et précise, avec des exemples, les règles et principes applicables dans le cadre des cadeaux et invitations reçus ou offerts, le parrainage, le sponsoring et l'aide aux associations, les intermédiaires, les contributions politiques, le paiement de facilitations, le trafic d'influence, la collusion, les conflits d'intérêts, la sélection des fournisseurs et prestataires, les documents comptables et financiers, la lutte contre le blanchiment d'argent.

Il est annexé au Règlement intérieur de la société et communiqué à chaque collaboratrice et collaborateur qui s'engage à le respecter.

## Dispositif d'Alerte

En complément des canaux traditionnels de communication, RAJA a mis en place un dispositif d'alerte afin de permettre le recueil et le traitement des signalements émanant des collaboratrices et des collaborateurs, du Groupe ou externes, et relatifs à l'existence :

- ▶ De conduites ou de situations contraires au Code de Conduite Anticorruption du Groupe RAJA.
- ▶ D'un crime ou d'un délit, d'une violation grave ou manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement.
- ▶ D'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général, tels que des pratiques anticoncurrentielles, des risques ou des atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales (dont la discrimination et le harcèlement au travail), la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

### PROCEDURE D'ALERTE

La Procédure d'Alerte éthique communiquée à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs décrit les modalités de l'exercice de ce droit.

Une plateforme externe, l'outil « Integrity Line » permet le recueil et le traitement des signalements par le Comité Éthique du Groupe en toute confidentialité.

La procédure d'alerte éthique a été revue en 2022 pour l'adapter à la directive européenne sur la protection de lanceurs d'alerte et aux lois de transposition dans les différents pays européens dans lesquels RAJA est présente.

RAJA s'engage à continuer le déploiement de son programme anticorruption dans l'ensemble des filiales du groupe.

## Protection des Données Personnelles

### DELEGUEE A LA PROTECTION DES DONNEES

RAJA a désigné en 2018 une déléguée à la protection de données (DPO) en charge de piloter la mise en conformité du Groupe avec le Règlement Général de Protection des données personnelles (« RGPD »), et a formalisé une politique qui exprime son engagement à garantir la collecte, le traitement et le transfert de données personnelles en toute sécurité au sein du Groupe avec un niveau de protection approprié et uniforme.

Cette politique a été validée par les membres du Comité Exécutif.



## POLITIQUE DE PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Au travers de cette politique, RAJA s'engage à protéger les données personnelles qui lui sont confiées et à respecter les lois de protection des données des pays dans lesquels ces données personnelles sont collectées.

La protection des personnes physiques à l'égard du traitement de leurs données est un droit fondamental consacré par la législation européenne.

En effet, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne disposent que toute personne a droit à la protection de ses données personnelles quelle que soit la nationalité ou le pays de résidence.

Garantir un niveau élevé et constant de protection des données personnelles est indispensable pour nos relations avec nos clients, employés, partenaires commerciaux, fournisseurs et autres parties prenantes. Ils comptent sur RAJA pour exercer son activité de manière efficace et compétitive tout en assurant la protection des données personnelles collectées.

## PROTECTION DES DONNEES CONFORMEMENT AU RGPD

La Direction Juridique & Conformité du Groupe RAJA a mis en place des ateliers de travail avec les collaboratrices et collaborateurs de **RAJA France** traitant des données personnelles :

- ▶ Direction Commerciale
- ▶ Direction du Centre de Relations Clients
- ▶ Direction Marketing
- ▶ Direction Achats
- ▶ Direction des Systèmes d'Information
- ▶ Direction des Ressources Humaines
- ▶ Services Généraux



Afin de les sensibiliser au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et aux bonnes pratiques afin d'être en conformité avec les exigences de ce texte, un document reprenant les 5 points clés à retenir a été diffusé.

1. Le RGPD rend les entreprises responsables de la protection des données à caractère personnel des employés, des clients et des tiers. En tant que groupe, nous devons démontrer que nous sommes en conformité avec le règlement, sous peine d'encourir d'importantes sanctions financières.
2. Les données à caractère personnel désignent toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Ce sont par exemples les cartes d'identité, les photos, les évaluations du personnel salarié, les réponses à des enquêtes, les e-mails et les adresses IP.
3. Les données sensibles forment une catégorie particulière des données personnelles représentant un risque très élevé pour les personnes. Ce sont par exemple les informations qui relèvent l'origine raciale, la santé physique ou mentale et les opinions politiques des personnes.
4. Chez RAJA, nous ne traitons ni ne collectons de données à caractère personnel sensibles. Lorsque vous rédigez des notes sur les clients dans des zones de commentaires, veillez à ne pas

inclure des informations sensibles. De plus, assurez-vous d'utiliser un langage courtois dans tous les contextes professionnels.

5. Nous manipulons tous des données à caractère personnel dans le cadre de nos activités. Nous sommes donc tous responsables du respect des principes du RGPD. Nous devons :
  - ▶ Expliquer clairement pourquoi nous collectons des données à caractère personnel, comment nous prévoyons de les utiliser et avec qui nous les partagerons (limitation de la finalité)
  - ▶ Déterminer si les données collectées sont pertinentes au regard des finalités pour lesquelles elles sont collectées (minimisation des données)
  - ▶ Déterminer où et pendant combien de temps nous stockons les données (limitation de la conservation)
  - ▶ Suivre les procédures mises en place pour mettre à jour les dossiers des clients et des employés (exactitude)

## Charte Informatique

La charte d'utilisation des ressources et des données du système d'information & de communication, également appelée charte informatique constitue une annexe au règlement intérieur de RAJA.

RAJA met en œuvre un système d'information et de communication nécessaire à l'exercice de son activité. Elle met ainsi à disposition de ses collaboratrices et de ses collaborateurs des outils informatique et de communication indispensables à l'accomplissement de leurs fonctions.

Tout utilisateur du système d'information et de communication de RAJA reconnaît avoir pris connaissance de cette charte et s'engage à appliquer l'ensemble de ses dispositions.

L'objectif de cette charte est de préciser les usages des technologies informatiques et numériques de RAJA tout en veillant à assurer leur fonctionnement et leur sécurité dans le respect des libertés individuelles de chaque utilisateur.

Cette charte a pour vocation d'exposer les principales règles et précautions que tout utilisateur doit respecter et mettre en œuvre, pour un usage responsable des moyens informatiques et des ressources extérieures accessibles via le système d'information et de communication de RAJA.

En effet, le partage de données informatiques et numériques est générateur d'échanges d'information favorables à la bonne coordination du travail, mais aussi facteurs de risques.

Enfin, cette charte définit les moyens de contrôle et de surveillance de cette utilisation mises en place, non seulement pour la bonne exécution du contrat de travail des salariés mais aussi dans le cadre de la responsabilité pénale et civile de l'employeur.

# Sécurité des Systèmes d'Information

## **SENSIBILISATION DES COLLABORATRICES & COLLABORATEUR**

En 2021, un portail a été créé sous SharePoint par la RSSI (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information).

Sur ce portail, les collaboratrices et collaborateurs peuvent déjà consulter les politiques, les standards et les procédures mais également les bonnes pratiques. En 2022, de nouveaux documents ont été ajoutés et les mises à jour sont effectuées régulièrement.

## **EVALUATION DES RISQUES LIES A LA SECURITE DES SYSTEMES D'INFORMATION**

Chaque année, dans le cadre de notre certification ISO 9001, l'ensemble des pilotes de processus met à jour l'analyse des risques. La matrice relative à la gestion des systèmes d'information montre que les risques sont maîtrisés puisque la cotation résiduelle est faible.

## **CALENDRIER DE CONSERVATION DES DOCUMENTS**

Ce projet est en cours et n'a pas été finalisé sur 2022.

## **ACCORD DE CONFIDENTIALITE**

La Direction Juridique & Conformité du Groupe RAJA a mis en place 2 types d'accords de confidentialité :

- ▶ Accord de confidentialité unilatéral
- ▶ Accord de confidentialité bilatéral

Ces accords de confidentialité ont pour objet de fixer les règles relatives à la protection et à l'utilisation des informations de nature confidentielle communiquées par RAJA à la partie réceptrice ou aux parties.

Ce document est accessible sur le répertoire commun ainsi que dans la base d'enregistrement des contrats.

# INDICATEURS RSE DE LA MAISON MERE RAJA FRANCE

## Excellence de Qualité de la Relation et du Service à nos Clients

### TAUX DE RÉCLAMATION

	2020		2021		2022		2023
	Objectif	Réalisé	Objectif	Réalisé	Objectif	Réalisé	Objectif
Nombre de Commandes	455 400	475 059	513 351	475 059	505 627	480 333	480 732
Nombre de Réclamations Ouvertes	-	32 212	-	32 205	-	29 736	-
Taux de Réclamation	5,95%	6,81%	5,95%	6,37%	5,95%	6,12%	6,00%
Taux de Réclamation (Commercial)	1,20%	1,41%	1,20%	1,35%	1,20%	1,04%	1,05%
Taux de Réclamation (Logistique)	1,20%	1,03%	1,00%	0,79%	0,90%	0,54%	0,60%
Taux de Réclamation (Transport)	2,13%	2,55%	2,13%	2,08%	2,10%	1,70%	1,70%
<b>Taux de Réclamation Global</b>	<b>5,95%</b>	<b>6,81%</b>	<b>5,95%</b>	<b>6,29%</b>	<b>5,95%</b>	<b>6,12%</b>	<b>6,00%</b>

### TAUX DE SERVICE INTERNE

	2020		2021		2022		2023
	Objectif	Réalisé	Objectif	Réalisé	Objectif	Réalisé	Objectif
Taux de Service (Commercial)	98,80%	98,59%	98,80%	98,65%	98,80%	98,96%	98,95%
Taux de Disponibilité du Stock	98,30%	98,28%	98,30%	97,95%	97,90%	97,78%	97,90%
Taux de Service Qualité des Produits	99,58%	99,41%	99,58%	99,47%	99,50%	99,48%	99,50%
Taux de Service (Logistique)	98,73%	98,97%	99,00%	99,21%	99,10%	99,46%	99,40%
<b>Taux de Service Interne Global</b>	<b>93,68%</b>	<b>94,43%</b>	<b>93,88%</b>	<b>94,55%</b>	<b>94,05%</b>	<b>95,22%</b>	<b>95,25%</b>

### TAUX DE SERVICE EXTERNE

	2020		2021		2022		2023
	Objectif	Réalisé	Objectif	Réalisé	Objectif	Réalisé	Objectif
Taux Délai de Livraison en 24/48h	97,93%	95,81%	97,93%	98,24%	98,50%	97,87%	98,10%
Taux de Qualité de la Livraison	99,61%	99,70%	99,61%	99,66%	99,66%	98,62%	98,60%
<b>Taux de Service Externe Global</b>	<b>98,60%</b>	<b>95,50%</b>	<b>98,81%</b>	<b>97,96%</b>	<b>98,95%</b>	<b>97,08%</b>	<b>96,72%</b>

# Social & Droits Humains

## SANTE & SECURITE DES COLLABORATRICES ET DES COLLABORATEURS

### Evaluation des Risques Professionnels

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	764	23	326	415	1	129	634
2021	764	23	326	415	1	129	634
2022	769	24	331	414	2	126	641

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	1/1
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Bilan de Santé

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	458	104	70	458	118	31	576	122	54	
Visites médicales à jour	410	67	60	416	98	28	518	94	47	
Visites médicales non à jour	48	37	10	42	20	3	58	28	7	
% de visites médicales à jour	90%	64%	86%	91%	83%	90%	90%	77%	87%	
<b>Total à Jour</b>	<b>85%</b>			<b>89%</b>			<b>88%</b>			<b>90%</b>

### Sauveteurs Secouristes du Travail

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	5	0	14	5	19	50
Nombre de SST Recyclés	0	23	0	0	0	
Nombre de SST à jour	41	29	17	11	28	
<b>Total à Jour</b>	<b>46</b>	<b>52</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>50</b>

## Suivi de l'Accidentologie

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	16		13		29	
2021	0	12	3	8	3	20
2022	5	12	8	10	13	22

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	13		979		1		53		14		1 032	
2021	-	9	-	1 209	1	6	4	197	1	15	4	1 406
2022	3	11	82	1 062	2	3	20	168	5	14	102	1 230

## Taux de Fréquence & Taux de Gravité

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	29	23	35	-
Nombre d'accidents avec arrêt	14	15	14	-
Nombre de jours perdus	1 032	1 406	1 230	-
<b>Taux de Fréquence</b>	15,60	15,90	14,11	13,00
<b>Taux de Gravité</b>	1,13	1,49	1,24	1,00

## CONDITIONS DE TRAVAIL

### Enquêtes de Satisfaction sur l'Environnement de Travail

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	654	699	715	-
Nombre de Personnes ayant répondu à l'Enquête de Satisfaction	106	107	153	-
<b>% de l'Effectif ayant répondu à l'enquête de satisfaction</b>	16,2%	15,3%	21,4%	40,0%
Note Obtenue	8,5/10	8,7/10	8,3/10	8,5/10

## DIALOGUE SOCIAL

### Accords Signés avec les Partenaires Sociaux

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	14	14	16	-
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	10	8	4	-
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	4	6	2	-
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	

### Réunions avec les Instances Représentatives du Personnel

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	30	14	22	-
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	8	5	3	-
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	15	12	18	-

### Effectif représenté par des Instances Représentatives du Personnel

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	654	699	715	-
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1	1/1	-
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Effectif représenté en Santé, Sécurité & Conditions de Travail

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	654	699	715	-
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1	1/1	-
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Convention Collective sur les Conditions de Travail

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	654	699	715	-
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1	1/1	-
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## GESTION DES CARRIÈRES

### Entretiens Annuels d'Evaluation

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	583	582	599	-
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	376	465	511	-
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>64%</b>	<b>80%</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>57,5%</b>	<b>66,5%</b>	<b>71,4%</b>	<b>100%</b>

### Entretiens Professionnels Bisannuels

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	415	138	377	-
Nombre d'Entretiens Professionnels Réalisés	374	106	322	-
<b>% d'Entretiens Professionnels Réalisés</b>	<b>90%</b>	<b>77%</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>

### Nombre de Collaboratrices et de Collaborateurs ayant reçu une Formation

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	47	30	77	49	45	94	113	71	184
Agents de Maîtrise	38	39	77	30	46	76	33	58	91
Cadres	112	119	231	62	83	145	94	137	231
Directeurs	12	3	15	2	6	8	2	7	9
<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>191</b>	<b>400</b>	<b>143</b>	<b>180</b>	<b>323</b>	<b>242</b>	<b>273</b>	<b>515</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>61%</b>			<b>46%</b>			<b>72%</b>		



## Nombre d'Heures de Formation & Moyenne / Personne

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	554,40	164,50	718,90	2 009	712	2 721	1 063	1 010	2 073
Moyenne des Heures de Formation / Personne	11,80	5,48	9,34	41,00	15,82	28,95	9,41	14,23	11,27
Agents de Maîtrise	500,30	955,30	1 455,60	1 079	566	1 645	444	962	1 406
Moyenne des Heures de Formation / Personne	13,17	24,49	18,90	35,97	12,30	21,64	13,45	16,59	15,45
Cadres	1 192,20	975,50	2 167,70	1 607	1 686	3 293	1 955	3 156	5 111
Moyenne des Heures de Formation / Personne	10,64	8,2	9,38	25,92	20,31	22,71	20,80	23,04	22,13
Directeurs	107,31	21	128,31	75	138	213	86	205	291
Moyenne des Heures de Formation / Personne	8,94	7,00	8,55	37,50	23,00	26,63	43,00	29,29	32,33
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>11,26</b>	<b>11,08</b>	<b>11,18</b>	<b>33,36</b>	<b>17,23</b>	<b>24,37</b>	<b>14,66</b>	<b>19,53</b>	<b>17,24</b>

## Mobilité Interne

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	1	2
		F	0	1	2
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	5	2	0
		F	6	8	3
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	1	0
		F	0	4	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	9	3	4
		F	20	0	2
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	3	8
		F	1	5	6
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	1	0	0
		F	1	0	1
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>43</b>	<b>28</b>	<b>29</b>

## DIVERSITÉ, DISCRIMINATION & HARCÈLEMENT

### Répartition de l'Effectif par Statut et par Genre

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	146	149	147
	%	57%	57%	59%
	Femmes	110	113	104
	%	43%	43%	41%
	<b>Total</b>	<b>256</b>	<b>262</b>	<b>251</b>
	%	<b>39%</b>	<b>37%</b>	<b>35%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	54	61	53
	%	40%	38%	35%
	Femmes	80	101	99
	%	60%	62%	65%
	<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>162</b>	<b>152</b>
	%	<b>20%</b>	<b>23%</b>	<b>21%</b>
Cadres	Hommes	101	112	121
	%	41%	44%	42%
	Femmes	146	145	166
	%	59%	56%	58%
	<b>Total</b>	<b>247</b>	<b>257</b>	<b>287</b>
	%	<b>38%</b>	<b>37%</b>	<b>40%</b>
Directeurs	Hommes	10	9	12
	%	59%	50%	48%
	Femmes	7	9	13
	%	41%	50%	52%
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>25</b>
	%	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>311</b>	<b>331</b>	<b>333</b>
	%	<b>48%</b>	<b>47%</b>	<b>47%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>343</b>	<b>368</b>	<b>382</b>
	%	<b>52%</b>	<b>53%</b>	<b>53%</b>
	<b>Total</b>	<b>654</b>	<b>699</b>	<b>715</b>

## Répartition de l'Effectif par Age et par Statut

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	4	11	12
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>12</b>
	%	<b>0,61%</b>	<b>1,57%</b>	<b>1,68%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	33	40	38
	Agents de Maîtrise	14	9	4
	Cadres	13	12	11
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>53</b>
	%	<b>9,17%</b>	<b>8,73%</b>	<b>7,41%</b>
De 26 à 30 ans	Employés	20	18	15
	Agents de Maîtrise	12	32	29
	Cadres	29	37	39
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>87</b>	<b>83</b>
	%	<b>9,33%</b>	<b>12,45%</b>	<b>11,61%</b>
De 31 à 35 ans	Employés	19	27	23
	Agents de Maîtrise	9	10	15
	Cadres	35	29	40
	Directeur	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>66</b>	<b>79</b>
	%	<b>9,63%</b>	<b>9,44%</b>	<b>11,05%</b>
De 36 à 40 ans	Employés	30	21	21
	Agents de Maîtrise	22	24	25
	Cadres	40	36	36
	Directeur	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>81</b>	<b>83</b>
	%	<b>14,07%</b>	<b>11,59%</b>	<b>11,61%</b>
De 41 à 45 ans	Employés	39	37	37
	Agents de Maîtrise	26	26	19
	Cadres	35	42	50
	Directeur	1	2	4
	<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>107</b>	<b>110</b>
	%	<b>15,44%</b>	<b>15,31%</b>	<b>15,38%</b>
De 46 à 50 ans	Employés	37	37	26
	Agents de Maîtrise	19	22	19
	Cadres	37	46	44
	Directeur	8	7	6
	<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>112</b>	<b>95</b>
	%	<b>15,44%</b>	<b>16,02%</b>	<b>13,29%</b>

		2020	2021	2022
De 51 à 55 ans	Employés	34	32	36
	Agents de Maîtrise	17	19	21
	Cadres	33	28	36
	Directeur	1	4	8
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>101</b>
	%	<b>13,00%</b>	<b>11,87%</b>	<b>14,13%</b>
De 56 à 60 ans	Employés	30	30	35
	Agents de Maîtrise	13	15	17
	Cadres	22	23	29
	Directeur	4	1	2
	<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>69</b>	<b>83</b>
	%	<b>10,55%</b>	<b>9,87%</b>	<b>11,61%</b>
De 61 à 65 ans	Employés	8	8	7
	Agents de Maîtrise	1	4	2
	Cadres	3	4	2
	Directeur	1	2	2
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>13</b>
	%	<b>1,99%</b>	<b>2,58%</b>	<b>1,82%</b>
+ de 65 ans	Employés	2	1	1
	Agents de Maîtrise	1	1	1
	Cadres	0	0	0
	Directeur	2	2	1
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
	%	<b>0,76%</b>	<b>0,57%</b>	<b>0,42%</b>

## Index d'Égalité entre les Femmes et les Hommes

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Index Égalité F/H	99/100	94/100	92/100	99/100

## Répartition de l'Effectif par Nationalité

	2020			2021			2022		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total
Employés	230	26	256	231	31	262	221	30	251
Agents de Maîtrise	128	6	134	151	11	162	143	9	152
Cadres	237	10	247	247	10	257	267	20	287
Directeurs	16	1	17	17	1	18	24	1	25
<b>Total</b>	<b>611</b>	<b>43</b>	<b>654</b>	<b>646</b>	<b>53</b>	<b>699</b>	<b>655</b>	<b>60</b>	<b>715</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>7%</b>			<b>8%</b>			<b>8%</b>		

## Collaboratrices et Collaborateurs en Situation de Handicap

	2020	2021	2022
Employés	6	4	4
Agents de Maîtrise	1	4	4
Cadres	4	3	5
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>13</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>

## Effectif Annuel Moyen

	2020	2021	2022
Employés	252,21	259,98	247,81
Agents de Maîtrise	127,76	145,56	153,07
Cadres	238,77	250,31	273,02
Directeurs	16,59	17,93	22,07
<b>Total</b>	<b>635,33</b>	<b>673,78</b>	<b>695,47</b>

## Embauches par Statut et par Genre

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	24	31	11
	Femmes	40	46	22
<b>Total « Employés »</b>		<b>70</b>	<b>77</b>	<b>33</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	4	11	2
	Femmes	12	20	11
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>16</b>	<b>31</b>	<b>13</b>
Cadres	Hommes	15	18	25
	Femmes	21	18	47
<b>Total « Cadres »</b>		<b>36</b>	<b>36</b>	<b>72</b>
Directeurs	Hommes	1	2	4
	Femmes	0	4	3
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Total</b>		<b>124</b>	<b>150</b>	<b>125</b>

# Achats Responsables

## CHARTRE DES ACHATS RESPONSABLES & DU DEVELOPPEMENT DURABLE ET CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

### Signataires

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	523	517	399	-
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	523	515	399	-
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>100%</b>	<b>99,6%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Contrats Cadres de Référence Fournisseurs

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	523	517	399	-
Nombres de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	523	517	399	-
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### EVALUATION DES FOURNISSEURS

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	523	517	399	-
Nombre d'Évaluations Fournisseurs Effectuées	240	113	99	-
Nombre de Fournisseurs Évalués sur leur Performance RSE	240	113	99	-
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	0	10
<b>% de Fournisseurs Évalués sur leur Performance RSE</b>	<b>46%</b>	<b>22%</b>	<b>25%</b>	
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	

## REDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PRODUITS

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	100%	99,60%	100%	100%
% du chiffre d'affaires achats évalué sur la Performance RSE	NC	NC	70%	70%
% de références écoresponsables	NC	50%	66%	70%
% de produits achetés en Europe	86%	86%	87%	87%
% de fournisseurs européens	95%	97%	99%	99%

## FORMATION DES ACHETEURS AUX QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

### Sensibilisation des Acheteurs

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs au sein de la Centrale d'Achat Groupe	32	29	33	-
Nombre d'Acheteurs au sein de la Centrale d'Achat Groupe formés aux Achats Responsables	32	29	33	-
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Objectif d'Achats Responsables

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	10%	10%	10%	15%

# Environnement

## GESTION DES DÉCHETS

### Tonnage de nos Déchets

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	265,71	217,83	<b>216,56</b>	<b>-5%</b>
Métal	13,02	1,88	<b>0,00</b>	
Plastique (Films & Bouteilles)	1,61	3,04	<b>6,97</b>	
Verre	0,17	0,24	<b>0,00</b>	
Bois	29,88	9,48	<b>16,72</b>	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	199,44	188,55	<b>193,13</b>	<b>-5%</b>
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,22	0,12	<b>0,15</b>	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>510,05</b>	<b>421,14</b>	<b>433,53</b>	<b>412,00</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
Amiante	0,00	0,00	<b>0,21</b>	<b>-5%</b>
DEEE	0,29	2,29	<b>1,26</b>	
PCB	0,00	0,00	<b>4,66</b>	
Piles	0,00	0,08	<b>0,13</b>	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc)	3,17	1,56	<b>0,88</b>	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>3,46</b>	<b>3,93</b>	<b>7,14</b>	<b>6,80</b>
<b>Total</b>	<b>513,51</b>	<b>425,07</b>	<b>440,67</b>	<b>418,80</b>

### Taux de Valorisation de nos Déchets

Nouvel Indicateur en 2022

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	<b>216,56</b>	<b>100%</b>	<b>49%</b>	<b>85% de Valorisation de nos Déchets</b>
Métal	<b>0,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Plastique (Films & Bouteilles)	<b>6,97</b>	<b>100%</b>	<b>1%</b>	
Verre	<b>0,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
Bois	<b>16,72</b>	<b>100%</b>	<b>4%</b>	
Déchets Industriels Banals (DIB)	<b>193,13</b>	<b>59%</b>	<b>44%</b>	
Canettes	<b>0,04</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	
Capsules à Café	<b>0,09</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	
Mégots	<b>0,02</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	
Déchets Dangereux	<b>7,14</b>	<b>68%</b>	<b>2%</b>	
<b>Total</b>	<b>440,67</b>	<b>81%</b>	<b>100%</b>	



## Réduction du Tonnage des Catalogues

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	626	763	731	716
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

## SUIVI DES CONSOMMATIONS D'ENERGIE

### Gaz & Electricité

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	654	699	715	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	2 353 628	3 371 224	2 723 703	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	14,22	18,99	15,06	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	2 506 694	2 511 653	2 511 419	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	15,15	14,15	13,88	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	4 860 322	5 882 877	5 235 122	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	29,37	33,13	28,94	

### Eau

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	654	699	715	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	3 882	3 302	3 539	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	0,023	0,019	0,020	
<b>EAU INCENDIE</b>				
Consommations de Eau Incendie (en m <sup>3</sup> )	851	778	691	-5%

### Emissions de Gaz à Effet de Serre

	2020	2021	2022 (*)	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	1 099	1 099	-10%
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	60	60	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	526 341	526 341	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>527 500</b>	<b>527 500</b>	<b>474 750</b>

(\*) Bilan Carbone Valable 3 ans mais sera effectué en 2023 à l'aide de l'outil GCI

# SYSTEME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL (SME)

## Analyse Environnementale

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	202	27	83	92	1	59	142
2021	202	27	83	92	1	59	142
2022	204	29	83	92	3	59	142

## Ethique

### SENSIBILISATION AUX QUESTIONS D'ETHIQUE

#### Formation à la Lutte contre la Corruption

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	654	699	715	NC
Effectif Concerné <sup>(1)</sup>	NC	NC	105	NC
Nombre de Personnes Formées	NC	NC	105	NC
<b>% de l'Effectif Total formé</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>15%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif Concerné formé</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

(\*) Direction des Achats et Direction Commerciale

#### Formation au Droit de la Concurrence

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	654	699	715	NC
Effectif Concerné <sup>(1)</sup>	NC	NC	58	NC
Nombre de Personnes Formées	NC	NC	58	NC
<b>% de l'Effectif Total formé</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>8%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif Concerné formé</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

(\*) Membres du Comité de Direction (CODIR), Direction des Achats et Direction Commerciale

### SUIVI DES SIGNALEMENT AU TRAVERS DE LA PROCEDURE D'ALERTE PROFESSIONNELLE

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	1	2



















# PERIMETRE DU RAPPORT RSE 2023 & DES INDICATEURS

Pour la rédaction du Rapport RSE 2023 au titre de l'exercice 2022, le Comité Exécutif de RAJA Group a souhaité privilégier les entités disposant d'un Centre de Distribution, de sorte que les indicateurs puissent être représentatifs pour le plus grand nombre.

Les filiales qui n'ont pas été impliquées dans la rédaction de ce rapport ont tout de même transmis les certificats et politiques rédigées en local qui ont été annexés au présent rapport.

## Filiales Impliquées en 2023 au Titre de 2022

### FILIALES RAJA PACKAGING

France 		France 	
Allemagne 		Benelux 	
Espagne 		Italie 	
Pologne 		Royaume-Uni 	
Allemagne 			

### FILIALES RAJA OFFICE

France 		France 	
Espagne 		Italie 	
Allemagne 		Royaume-Uni 	

# INDICATEURS RSE DES FILIALES

## Social & Droits Humains

### SANTE & SECURITE DES COLLABORATRICES ET DES COLLABORATEURS

#### Evaluation des Risques Professionnels



	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	234	-	-	-	0	18	216
2021	222	-	-	-	0	13	209
2022	<b>222</b>	-	-	-	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>209</b>

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	<b>1</b>
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	<b>1/1</b>
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	22	10	6	6	5	3	5
2021	22	5	3	5	0	2	2
2022	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	7	7	<b>7</b>
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	7/7	7/7	<b>7/7</b>
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	372	-	-	-	2	50	320
2021	372	-	-	-	2	50	320
2022	<b>372</b>	-	-	-	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>320</b>

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	1/1
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Kalamazoo**

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	11	0	2	9	0	1	10
2021	11	0	2	9	0	1	10
2022	11	0	2	9	0	1	10

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	2	2	2
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	2/2	2/2	2/2
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**MONDOFFICE**

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	58	23	24	11	7	5	10
2021	58	23	24	11	7	5	10
2022	58	23	24	11	7	5	10

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	1/1
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**RAJA**  
Allemagne

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	62	0	19	43	0	0	0
2021	62	0	19	43	0	0	0
2022	60	0	21	41	0	0	0

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	1/1
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	118	38	41	39	0	11	107
2022	<b>318</b>	<b>92</b>	<b>82</b>	<b>144</b>	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>264</b>

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	1/1
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	<b>99</b>	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>23</b>

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	1/1
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	38	0	23	15	0	1	37
2021	38	0	23	15	0	1	37
2022	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>37</b>

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	1/1
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	194	32	125	37	0	22	172
2021	225	43	144	38	0	36	189
2022	<b>259</b>	<b>52</b>	<b>158</b>	<b>49</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>219</b>

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	1/1
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	<b>215</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>110</b>	<b>0</b>	<b>204</b>

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	1/1
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	6	0	0	0	3	2	1
2021	6	0	0	0	3	2	1
2022	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	1	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1	1/1
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	51	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	51	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	69	NC	NC	NC	NC	NC	NC

	2020	2021	2022
Nombre de sites concernés	5	5	8
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	5/5	5/5	6/8
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>

## Bilan de Santé



	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	98	25	4	102	25	5	100%
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	94	23	4	102	24	5	
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	4	2	0	0	1	0	
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	96%	92%	100%	100%	96%	100%	
<b>Total à Jour</b>	<b>NC</b>			<b>95%</b>			<b>99%</b>			<b>100%</b>



	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	263	108	20	255	109	20	219	103	29	100%
Visites médicales à jour	232	104	20	230	107	20	212	102	29	
Visites médicales non à jour	31	4	0	25	2	0	7	1	0	
% de visites médicales à jour	88%	96%	100%	90%	98%	100%	97%	99%	100%	
<b>Total à Jour</b>	<b>91%</b>			<b>93%</b>			<b>98%</b>			<b>100%</b>

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	256	9	123	273	8	120	267	50	80	100%
Visites médicales à jour	251	9	121	260	8	108	267	50	80	
Visites médicales non à jour	5	0	2	13	0	12	0	0	0	
% de visites médicales à jour	98%	100%	98%	95%	100%	90%	100%	100%	100%	
<b>Total à Jour</b>	<b>98%</b>			<b>94%</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	108	17	12	NC	NC	NC	75%
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	73	11	10	NC	NC	NC	
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	35	6	2	NC	NC	NC	
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	68%	65%	83%	NC	NC	NC	
<b>Total à Jour</b>	<b>NC</b>			<b>69%</b>			<b>NC</b>			<b>75%</b>

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	263	55	16	262	53	17	247	51	16	100%
Visites médicales à jour	131	55	13	117	53	15	107	61	14	
Visites médicales non à jour	132	0	3	145	0	2	0	0	0	
% de visites médicales à jour	50%	100%	81%	45%	100%	88%	100%	100%	100%	
<b>Total à Jour</b>	<b>60%</b>			<b>56%</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	115	0	0	130	0	0	140	0	0	100%
Visites médicales à jour	115	0	0	130	0	0	140	0	0	
Visites médicales non à jour	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
% de visites médicales à jour	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
<b>Total à Jour</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	120	59	38	132	51	53	137	55	55	90%
Visites médicales à jour	NC	26	16	NC	44	53	NC	11	11	
Visites médicales non à jour	NC	33	22	NC	7	0	NC	44	44	
% de visites médicales à jour	NC	44%	42%	NC	86%	100%	NC	80%	80%	
<b>Total à Jour</b>	<b>43%</b>			<b>93%</b>			<b>80%</b>			<b>90%</b>

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	66	24	0	100%
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	66	24	0	
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0	0	0	
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	100%	100%	0%	
<b>Total à Jour</b>	NC			NC			100%			100%

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	55	0	4	65	0	7	82	0	0	100%
Visites médicales à jour	55	0	4	64	0	7	82	0	0	
Visites médicales non à jour	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
% de visites médicales à jour	100%	100%	100%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	
<b>Total à Jour</b>	100%			99%			100%			100%

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	
<b>Total à Jour</b>	NC			NC			NC			NC

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	54	21	5	100%
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	54	21	5	
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0	0	0	
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	100%	100%	100%	
<b>Total à Jour</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	
<b>Total à Jour</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>NC</b>

	2020			2021			2022			Objectif 2023
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique		
		Caristes	Autres		Caristes	Autres		Cariste	Autres	
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	50	49	151	100%
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	10	49	74	
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0	0	0	
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC	100%	100%	100%	
<b>Total à Jour</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>100%</b>			<b>100%</b>

## Sauveteurs Secouristes du Travail

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	0	0	NC	NC	0	30
Nombre de SST Recyclés	0	24	NC	NC	0	
Nombre de SST à jour	32	7	NC	NC	23	
<b>Total à Jour</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>23</b>	<b>30</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	0	7	4	0	4	NC
Nombre de SST Recyclés	33	44	0	10	10	
Nombre de SST à jour	0	0	0	0	0	
<b>Total à Jour</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	0	0	NC	NC	38	NC
Nombre de SST Recyclés	3	23	NC	NC	0	
Nombre de SST à jour	44	17	NC	NC	20	
<b>Total à Jour</b>	<b>47</b>	<b>40</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>58</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	0	0	1	0	1	3
Nombre de SST Recyclés	2	2	2	0	2	
Nombre de SST à jour	2	2	3	0	3	
<b>Total à Jour</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	7	3	2	2	4	NC
Nombre de SST Recyclés	33	6	9	5	14	
Nombre de SST à jour	9	52	48	32	80	
<b>Total à Jour</b>	<b>49</b>	<b>61</b>	<b>48</b>	<b>32</b>	<b>80</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	5	5	13	0	13	13
Nombre de SST Recyclés	5	0	5	0	5	
Nombre de SST à jour	5	10	8	0	8	
<b>Total à Jour</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	NC	0	0	6	6	15
Nombre de SST Recyclés	NC	10	6	3	9	
Nombre de SST à jour	NC	10	6	9	15	
<b>Total à Jour</b>	<b>NC</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	NC	NC	NC	NC	8	NC
Nombre de SST Recyclés	NC	NC	NC	NC	12	
Nombre de SST à jour	NC	NC	NC	NC	6	
<b>Total à Jour</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>26</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	13	13	8	0	8	<b>100% à jour</b>
Nombre de SST Recyclés	12	12	2	0	2	
Nombre de SST à jour	3	8	4	0	4	
<b>Total à Jour</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	6	5	0	2	2	<b>NC</b>
Nombre de SST Recyclés	1	4	6	2	8	
Nombre de SST à jour	6	5	6	2	8	
<b>Total à Jour</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	NC	NC	16	4	20	<b>NC</b>
Nombre de SST Recyclés	NC	NC	0	0	0	
Nombre de SST à jour	NC	NC	13	2	15	
<b>Total à Jour</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	0	1	0	0	0	<b>11</b>
Nombre de SST Recyclés	4	0	0	0	0	
Nombre de SST à jour	0	3	4	0	4	
<b>Total à Jour</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

	2020	2021	2022			Objectif 2023
	TOTAL	TOTAL	Bureaux	Logistique	TOTAL	
Nombre de Nouveaux SST	0	5	3	3	6	NC
Nombre de SST Recyclés	5	4	4	4	8	
Nombre de SST à jour	21	17	24	48	72	
<b>Total à Jour</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>55</b>	<b>86</b>	<b>NC</b>

## Suivi de l'Accidentologie

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	1		9		10	
2021	1	2	1	1	2	3
2022	1	3	1	6	2	9

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	0		0		5		208		5		208	
2021	1	1	8	16	0	0	0	0	1	1	8	16
2022	1	5	17	334	0	0	0	0	1	5	17	334

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	10		5		15	
2021	1	13	2	3	3	16
2022	3	11	2	9	5	20

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	5		66		1		65		6		131	
2021	1	8	13	780	0	2	0	10	1	10	13	790
2022	2	7	38	672	1	3	44	41	3	10	82	713



Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	17		4		21	
2021	2	10	1	0	3	10
2022	0	11	1	3	1	14

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	17		999		4		163		21		1 162	
2021	2	9	10	40	0	0	0	0	2	9	10	40
2022	0	8	0	290	1	3	56	71	1	11	56	361

**Kalamazoo**

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	11		0		11	
2021	0	3	1	1	1	4
2022	0	4	0	0	0	4

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	1		64		0		0		1		64	
2021	0	3	0	37	1	1	157	20	1	4	157	57
2022	0	3	0	150	0	0	0	0	0	3	0	150

**MONDOFFICE**

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	0		1		1	
2021	3	0	3	0	6	0
2022	1	0	0	0	1	0

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	0		0		1		10		1		10	
2021	3	0	98	0	3	0	54	0	6	0	152	0
2022	1	0	24	0	0	0	0	0	1	0	24	0



Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC	
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	NC	NC	NC	NC	NC	NC

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC		NC		NC		NC	
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC



Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	14		0		14	
2021	1	14	0	0	1	14
2022	1	10	1	1	2	11

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	13		492		0		0		13		492	
2021	1	9	1	75	0	0	0	0	1	9	1	75
2022	1	6	1	105	1	1	27	1	2	28	7	106

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC	
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	0	1	1	0	1	1

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC		NC		NC		NC	
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	0	0	0	0	1	0	53	1	1	0	53	1

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	0		0		0	
2021	0	0	0	1	0	1
2022	0	0	0	0	0	0

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	0		0		0		0		0		0	
2021	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1	0	3
2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC	
2021	3	15	0	0	3	15
2022	2	12	0	0	2	12

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC		NC		NC		NC	
2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC



Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC	
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	1	0	0	0	1	0

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC		NC		NC		NC	
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	1	0	39	0	0	0	0	0	2	0	39	0



Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC	
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	NC	NC	NC	NC	NC	NC

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC		NC		NC		NC	
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	47		0		47	
2021	0	21	0	2	0	23
2022	0	26	0	7	0	33

Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
	Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt		Nombre d'accidents avec arrêt		Nombre de jours d'arrêt	
	ATJ	AT	ATJ	AT	AJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	6		21		0		0		6		21	
2021	0	11	0	33	0	1	0	25	0	12	0	58
2022	0	12	0	94	0	0	0	0	0	12	0	94

## Taux de Fréquence & Taux de Gravité

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	9	5	11	0
Nombre d'accidents avec arrêt	5	2	5	0
Nombre de jours perdus	0	38	334	0
<b>Taux de Fréquence</b>	14,35	5,30	25,04	0
<b>Taux de Gravité</b>	0,99	0,20	1,8	0

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	15	19	24	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	6	11	10	NC
Nombre de jours perdus	141	803	713	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	13,34	23,01	19,6	NC
<b>Taux de Gravité</b>	0,29	1,68	1,40	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	21	13	15	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	20	11	12	NC
Nombre de jours perdus	814	420	417	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	16,43	18,21	18,64	NC
<b>Taux de Gravité</b>	1,22	0,70	0,61	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	3	5	4	0
Nombre d'accidents avec arrêt	1	5	3	0
Nombre de jours perdus	64	214	150	0
<b>Taux de Fréquence</b>	3,61	19,37	2,16	0
<b>Taux de Gravité</b>	0,23	0,83	0	0

MONDOFFICE

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	1	6	1	0
Nombre d'accidents avec arrêt	1	6	1	0
Nombre de jours perdus	10	152	24	0
<b>Taux de Fréquence</b>	NC	NC	2,09	0
<b>Taux de Gravité</b>	NC	NC	0,05	0

RAJA  
Allemagne

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	7	0	2	0
Nombre d'accidents avec arrêt	0	0	1	0
Nombre de jours perdus	0	0	5	0
<b>Taux de Fréquence</b>	NC	NC	NC	0
<b>Taux de Gravité</b>	NC	NC	NC	0

RAJA  
Benelux

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	14	15	13	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	13	10	9	NC
Nombre de jours perdus	491,5	75,5	134	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	41,38	25,95	21,95	20
<b>Taux de Gravité</b>	0,74	0,21	0,33	0,25

RAJA  
Espagne

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	NC	NC	2	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	NC	NC	2	NC
Nombre de jours perdus	NC	NC	53	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	NC	NC	12,91	NC
<b>Taux de Gravité</b>	NC	NC	0,34	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	0	0	0	0
Nombre d'accidents avec arrêt	0	1	0	0
Nombre de jours perdus	0	3	0	0
<b>Taux de Fréquence</b>	0	6,81	0	0
<b>Taux de Gravité</b>	0	0,02	0	0

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	21	15	12	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	0	0	1	NC
Nombre de jours perdus	0	0	9	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	51,74	24,93	3,98	NC
<b>Taux de Gravité</b>	5,17	2,49	4,65	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	NC	NC	0	0
Nombre d'accidents avec arrêt	NC	NC	0	0
Nombre de jours perdus	NC	NC	0	0
<b>Taux de Fréquence</b>	NC	NC	0	0
<b>Taux de Gravité</b>	NC	NC	0	0

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	2	NC	NC	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	2	NC	NC	NC
Nombre de jours perdus	70	NC	NC	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	NC	NC	NC	NC
<b>Taux de Gravité</b>	NC	NC	NC	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre total d'accidents	47	23	12	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	6	12	12	NC
Nombre de jours perdus	21	58	94	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	21,52	7,71	9,7	NC
<b>Taux de Gravité</b>	0,44	2,52	0,07	NC

## DIALOGUE SOCIAL

### Accords Signés avec les Partenaires Sociaux



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	8	8	10	11
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0	3	1
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	1	3	2	1
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	4	7	4	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	1	0	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	4	6	0	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	2	4	3	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0	1	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	0	0	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	0	2	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0	0	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	1	1	1	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	0	0	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0	0	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	0	0	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	6	9	9	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	1	1	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	3	2	0	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	1	1	1	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	2	2	2	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	2	2	0	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	NC	NC	0	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	NC	NC	0	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	NC	NC	0	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	0	0	0
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0	0	0
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	0	0	0
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	0	0	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0	0	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	0	0	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	NC	NC	1	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	NC	NC	0	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	NCA	NC	0	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	1	1	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	1	1	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	2	2	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	1	0	0	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	1	0	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	1	3	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>NC</b>

## Réunions avec les Instances Représentatives du Personnel

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	11	11	12	12
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	4	4	4	4
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	3	11	14	5

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	23	14	14	NC
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	12	6	6	NC
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	36	26	27	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	11	11	11	NC
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	4	4	4	NC
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	3	3	3	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	10	4	9	NC
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	5	6	5	NC
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	N/A	N/A	N/A	N/A

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	0	0	0	NC
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	10	12	8	NC
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0	0	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	12	12	12	12
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	1	1	4	4
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0	0	0

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	NC	10	10	10
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	NC	11	10	10
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	NC	NC	NC	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	NC	NC	4	NC
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	NC	NC	4	NC
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	NC	NC	0	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	0	0	0	0
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	0	0	0	0
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0	0	0

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	11	11	11	NC
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	4	4	4	NC
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	3	3	4	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	NC	NC	0	NC
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	NC	NC	2	NC
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	NC	NC	0	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	0	0	0	NC
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	4	4	4	NC
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0	0	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	20	12	20	NC
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	1	7	15	NC
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0	0	NC

## Effectif représenté par des Instances Représentatives du Personnel

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	127	124	123	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	349	339	362	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	7/7	7/7	7/7	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	388	401	397	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	166	153	139	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/2	1/2	1/2	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>NC</b>	<b>89%</b>	<b>88%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	334	332	314	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	111	129	140	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	217	236	247	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	NC	NC	90	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	NC	NC	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	59	72	82	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	125	187	185	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	0/1	0/1	0/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	NC	NC	80	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	NC	NC	0/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	119	115	110	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	0/1	0/1	0/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	998	910	1 517	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	0/4	0/4	5/8	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>96%</b>	<b>NC</b>

## Effectif représenté en Santé, Sécurité & Conditions de Travail

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	127	124	123	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	349	339	362	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	7/7	7/7	7/7	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	388	401	397	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	166	153	139	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1	1/2	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>NC</b>	<b>89%</b>	<b>89%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	334	332	314	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	111	129	140	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	217	236	247	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	NC	NC	90	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	NC	NC	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	59	72	82	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	125	187	185	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	0/1	0/1	0/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	NC	NC	80	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	NC	NC	1/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	119	115	110	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	0/1	0/1	0/1	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	998	910	1 517	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	0/4	0/4	7/8	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>99,8%</b>	<b>NC</b>

## Convention Collective sur les Conditions de Travail

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	127	124	123	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	349	339	362	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	7/7	7/7	7/7	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	388	401	397	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	166	153	139	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	2/2	2/2	2/2	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	334	332	314	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	111	129	140	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	217	236	247	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	NC	NC	90	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	NC	NC	2/2	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	59	72	82	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1	1/1	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	125	187	185	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	0/1	0/1	0/1	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	NC	NC	80	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	NC	NC	0/1	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	119	115	110	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	0/1	0/1	0/1	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	998	910	1 517	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	0/4	0/4	7/8	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>99,8%</b>	<b>NC</b>

## GESTION DES CARRIÈRES

### Entretiens Annuels d'Evaluation

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	110	109	116	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	107	107	112	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>97%</b>	<b>98%</b>	<b>97%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>84%</b>	<b>86%</b>	<b>91%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	303	316	322	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	293	312	317	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>97%</b>	<b>99%</b>	<b>98%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>84%</b>	<b>92%</b>	<b>88%</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	328	361	388	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	301	333	359	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>	<b>93%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>78%</b>	<b>83%</b>	<b>90%</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	NC	NC	120	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	NC	NC	120	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>86%</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	334	332	314	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	334	332	314	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	110	129	140	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	110	129	140	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>99%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	201	218	229	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	130	145	155	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>65%</b>	<b>67%</b>	<b>68%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>60%</b>	<b>61%</b>	<b>63%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	NC	NC	90	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	NC	NC	80	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>89%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>89%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	59	72	82	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	59	72	82	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	125	187	180	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	21	93	127	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>17%</b>	<b>50%</b>	<b>71%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>17%</b>	<b>50%</b>	<b>69%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	NC	NC	45	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	NC	NC	44	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>98%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>55%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	NC	NC	NC	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	NC	NC	NC	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	618	381	1 400	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	442	197	1 396	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>72%</b>	<b>52%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>44%</b>	<b>22%</b>	<b>92%</b>	<b>NC</b>

## Entretiens Professionnels Bisannuels (Filiales Françaises Uniquement)



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	93	10	113	NC
Nombre d'Entretiens Professionnels Réalisés	86	6	101	NC
<b>% d'Entretiens Professionnels Réalisés</b>	<b>92%</b>	<b>60%</b>	<b>89%</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	252	82	238	NC
Nombre d'Entretiens Professionnels Réalisés	246	81	209	NC
<b>% d'Entretiens Professionnels Réalisés</b>	<b>98%</b>	<b>99%</b>	<b>88%</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	NC	378	41	NC
Nombre d'Entretiens Professionnels Réalisés	NC	337	41	NC
<b>% d'Entretiens Professionnels Réalisés</b>	<b>NC</b>	<b>89%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

## Nombre de Collaboratrices et de Collaborateurs ayant reçu une Formation

**bernard**

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	21	23	44	17	23	40	9	5	14
Agents de Maîtrise	12	5	17	18	12	30	10	6	16
Cadres	7	4	11	9	8	17	7	8	15
Directeurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>72</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>87</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>45</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>57%</b>			<b>70%</b>			<b>37%</b>		

**CENPAC**  
solutions d'emballage

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	65	77	142	34	57	91	26	61	87
Agents de Maîtrise	30	18	48	39	39	78	65	51	116
Cadres	18	11	29	25	16	41	36	21	57
Directeurs	3	3	6	3	4	7	3	4	7
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>225</b>	<b>101</b>	<b>116</b>	<b>217</b>	<b>130</b>	<b>137</b>	<b>267</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>64%</b>			<b>64%</b>			<b>74%</b>		

**JPG**

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	34	85	119	43	108	151	53	118	171
Agents de Maîtrise	11	8	19	13	22	35	33	47	80
Cadres	11	15	26	28	39	67	37	52	89
Directeurs	3	0	3	7	1	8	1	0	1
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>108</b>	<b>167</b>	<b>91</b>	<b>170</b>	<b>261</b>	<b>124</b>	<b>217</b>	<b>341</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>43%</b>			<b>65%</b>			<b>86%</b>		

**Kalamazoo**

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	7	13	20	30	82	112	6	19	25
Agents de Maîtrise	0	0	0	1	4	5	0	0	0
Cadres	2	4	6	2	6	8	6	2	8
Directeurs	3	3	6	5	4	9	4	5	9
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>96</b>	<b>134</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>42</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>19%</b>			<b>88%</b>			<b>30%</b>		

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	56	136	192	75	159	234	57	120	177
Agents de Maîtrise	15	13	28	19	25	44	22	24	46
Cadres	1	3	4	3	1	4	5	3	8
Directeurs	1	1	2	1	1	2	1	1	2
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>153</b>	<b>226</b>	<b>98</b>	<b>186</b>	<b>284</b>	<b>85</b>	<b>148</b>	<b>233</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>68%</b>			<b>86%</b>			<b>74%</b>		

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	27	54	81	34	68	102	44	75	119
Agents de Maîtrise	0	1	1	0	4	4	2	5	7
Cadres	6	5	11	5	8	13	3	4	7
Directeurs	1	0	1	1	0	1	1	0	1
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>60</b>	<b>94</b>	<b>40</b>	<b>80</b>	<b>120</b>	<b>50</b>	<b>84</b>	<b>134</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>85%</b>			<b>93%</b>			<b>96%</b>		

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	53	30	83	77	53	130	80	57	137
Agents de Maîtrise	9	7	16	17	7	24	17	6	23
Cadres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs	4	1	5	5	1	6	4	1	5
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>38</b>	<b>104</b>	<b>99</b>	<b>61</b>	<b>160</b>	<b>101</b>	<b>64</b>	<b>165</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>48%</b>			<b>68%</b>			<b>67%</b>		

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	21	10	31
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	23	19	42
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	10	6	16
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	0	1
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>55</b>	<b>35</b>	<b>90</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>100%</b>		



	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	1	4	5	17	36	53	31	38	69
Agents de Maîtrise	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Cadres	1	1	2	4	4	8	0	3	3
Directeurs	0	0	0	0	1	1	1	1	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>41</b>	<b>63</b>	<b>32</b>	<b>42</b>	<b>74</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>14%</b>			<b>88%</b>			<b>90%</b>		

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	12	12	24	71	58	129	84	59	143
Agents de Maîtrise	1	2	3	0	0	0	4	9	13
Cadres	1	1	2	10	8	18	8	7	15
Directeurs	1	1	2	8	1	9	8	1	9
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>89</b>	<b>67</b>	<b>156</b>	<b>104</b>	<b>76</b>	<b>180</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>25%</b>			<b>83%</b>			<b>97%</b>		

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	18	20	38
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	10	4	14
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	4	3	7
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	0	1
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>60</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>75%</b>		

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>NC</b>		

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	527	788	1 315
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	79	43	122
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	40	30	70
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	7	3	10
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>653</b>	<b>864</b>	<b>1 517</b>
<b>% de l'Effectif ayant reçu une Formation</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>100%</b>		

## Nombre d'Heures de Formation & Moyenne / Personne

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	192,5	371,50	564	148,5	206,50	355,00	94,50	63	157,50
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>9,17</b>	<b>16,15</b>	<b>12,82</b>	<b>8,74</b>	<b>8,98</b>	<b>8,88</b>	<b>11,81</b>	<b>9,00</b>	<b>10,50</b>
Agents de Maîtrise	208,5	45,5	254	260	95,5	355,5	127	91	218
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>17,38</b>	<b>9,10</b>	<b>14,94</b>	<b>14,44</b>	<b>7,96</b>	<b>11,85</b>	<b>15,88</b>	<b>15,17</b>	<b>15,57</b>
Cadres	33,5	38,5	72	93	94,5	187,5	54,5	51,5	106
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>4,79</b>	<b>9,63</b>	<b>6,55</b>	<b>10,33</b>	<b>11,81</b>	<b>11,03</b>	<b>5,45</b>	<b>5,15</b>	<b>5,30</b>
Directeurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00a</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>10,86</b>	<b>14,23</b>	<b>12,36</b>	<b>11,40</b>	<b>9,22</b>	<b>10,32</b>	<b>10,62</b>	<b>8,93</b>	<b>9,83</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	438	981	1 419	538	1 088	1 626	601	1 404	2 005
Moyenne des Heures de Formation / Personne	6,74	12,74	9,99	15,82	19,09	17,87	23,12	23,02	23,05
Agents de Maîtrise	657	482	1 138	626	468	1 094	1 334	1 069	2 403
Moyenne des Heures de Formation / Personne	21,90	26,78	23,73	16,05	12,00	14,03	20,52	20,96	20,72
Cadres	222	256	478	454	468	921	534	435	969
Moyenne des Heures de Formation / Personne	12,33	23,27	16,48	18,16	29,25	22,49	14,83	20,71	17,00
Directeurs	205	70	274	60	103	163	101	154	256
Moyenne des Heures de Formation / Personne	68,33	23,33	45,83	20,00	25,75	23,29	33,67	38,50	36,43
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>13,12</b>	<b>16,41</b>	<b>14,72</b>	<b>16,61</b>	<b>18,34</b>	<b>17,53</b>	<b>19,77</b>	<b>22,35</b>	<b>21,09</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	384	440	824	923	2 000	2 923	889	2 927	3 816
Moyenne des Heures de Formation / Personne	11,29	5,18	6,92	21,47	18,52	19,36	17,00	25,00	22,53
Agents de Maîtrise	179	36	215	483	588	1 071	245	547	792
Moyenne des Heures de Formation / Personne	16,27	4,50	11,32	37,15	26,73	30,60	7,00	12,00	9,83
Cadres	150	205	355	704	1 259	1 963	615	795	1 410
Moyenne des Heures de Formation / Personne	13,64	13,67	13,65	25,14	32,28	29,30	17,00	15,00	15,81
Directeurs	16	0	16	199	14	213	14	0	14
Moyenne des Heures de Formation / Personne	5,33	0,00	5,33	28,43	14,00	26,63	14,00	0,00	14,00
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>12,36</b>	<b>6,31</b>	<b>8,44</b>	<b>25,37</b>	<b>22,71</b>	<b>23,64</b>	<b>14,16</b>	<b>19,79</b>	<b>17,73</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	27,3	139,1	166,4	195	787,2	982,2	85,8	858,8	944,6
Moyenne des Heures de Formation / Personne	3,90	10,70	8,32	6,50	9,60	8,77	14,30	45,20	37,78
Agents de Maîtrise	0	0	0	3	11,2	14,2	0	0	0
Moyenne des Heures de Formation / Personne	0,00	0,00	0,00	3,00	2,80	2,84	0,00	0,00	0,00
Cadres	4	8	12	12	148,2	160,2	85,8	9,6	95,4
Moyenne des Heures de Formation / Personne	2,00	2,00	2,00	6,00	24,70	20,03	14,30	4,80	11,93
Directeurs	51,9	126	177,9	351	596	947	38	60	98
Moyenne des Heures de Formation / Personne	17,30	42,00	29,65	70,20	149,00	105,22	9,50	12,00	10,89
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>6,93</b>	<b>13,66</b>	<b>11,13</b>	<b>14,76</b>	<b>16,07</b>	<b>15,70</b>	<b>13,10</b>	<b>35,71</b>	<b>27,10</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	627,2	788,8	1 416	517,5	1 001,7	1 519,2	406	687	1 093
Moyenne des Heures de Formation / Personne	11,20	5,80	7,38	6,90	6,30	6,49	7,10	5,80	6,22
Agents de Maîtrise	163,5	137,8	301,0	321,1	282,5	603,6	156	204,5	360,5
Moyenne des Heures de Formation / Personne	10,90	10,60	10,76	16,90	11,30	13,72	7,10	8,50	7,83
Cadres	13,2	36	49,2	38,4	13,5	51,9	110,5	84	194,5
Moyenne des Heures de Formation / Personne	13,20	12,00	12,30	12,80	13,50	12,98	22,10	280	24,31
Directeurs	16	16	32	16	16	32	23,5	17	40,5
Moyenne des Heures de Formation / Personne	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	16,00	23,50	17,00	20,25
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>11,23</b>	<b>6,40</b>	<b>7,96</b>	<b>9,11</b>	<b>7,06</b>	<b>7,77</b>	<b>8,17</b>	<b>6,77</b>	<b>7,29</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	270	810	1 080	340	1 020	1 360	440	1,125	1 565
Moyenne des Heures de Formation / Personne	10,00	15,00	13,33	10,00	15,00	13,33	10,00	15,00	13,15
Agents de Maîtrise	0	20	20	0	80	80	40	100	140
Moyenne des Heures de Formation / Personne	0,00	20,00	20,00	0,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
Cadres	60	100	160	50	120	170	60	80	140
Moyenne des Heures de Formation / Personne	10,00	20,00	14,55	10,00	15,00	13,08	20,00	20,00	20,00
Directeurs	10	0	10	10	0	10	10	0	10
Moyenne des Heures de Formation / Personne	10,00	0,00	10,00	10,00	0,00	10,00	10,00	0,00	10,00
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>10,00</b>	<b>15,50</b>	<b>13,51</b>	<b>10,00</b>	<b>15,25</b>	<b>13,50</b>	<b>11,00</b>	<b>15,54</b>	<b>13,84</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	478	346	824	615	255	870	751	357	1 108
Moyenne des Heures de Formation / Personne	9,02	11,53	9,93	7,99	4,81	6,69	9,39	6,26	8,09
Agents de Maîtrise	135	78	213	270	93	363	331	112	443
Moyenne des Heures de Formation / Personne	15,00	11,14	13,31	15,88	13,29	15,12	19,47	18,67	19,26
Cadres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne des Heures de Formation / Personne	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Directeurs	32	11	43	94	16	110	31	1	32
Moyenne des Heures de Formation / Personne	8,00	11,00	8,60	18,80	16,00	18,33	7,75	1,00	6,40
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>9,77</b>	<b>11,44</b>	<b>10,38</b>	<b>9,89</b>	<b>5,97</b>	<b>8,39</b>	<b>11,02</b>	<b>7,34</b>	<b>9,59</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	942	349	1 291
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	39,25	24,93	33,97
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	863	323	1 186
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	287,67	80,75	169,43
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0	0	0
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0,00	0,00	0,00
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	6	0	6
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	6,00	0,00	6,00
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>64,68</b>	<b>37,33</b>	<b>53,98</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	19	551	570	3 860,19	3 684,96	7 545,15	1 240	1 824	3 064
Moyenne des Heures de Formation / Personne	19,00	137,75	114,00	227,07	102,36	142,36	40,00	48,00	44,41
Agents de Maîtrise	19	0	19	74	0	74	0	0	0
Moyenne des Heures de Formation / Personne	19,00	0,00	19,00	74,00	0,00	74,00	0,00	0,00	0,00
Cadres	19	19	38	417,48	517,44	934,92	0	135	135
Moyenne des Heures de Formation / Personne	19,00	19,00	19,00	104,37	129,36	116,87	0,00	45,00	45,00
Directeurs	0	0	0	0	25,5	25,5	59	115	174
Moyenne des Heures de Formation / Personne	0,00	0,00	0,00	0,00	25,50	25,50	59,00	115,00	87,00
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>19,00</b>	<b>114,00</b>	<b>78,38</b>	<b>197,80</b>	<b>103,12</b>	<b>136,18</b>	<b>40,59</b>	<b>49,38</b>	<b>45,58</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	192	192	384,	802,3	609	1 411,3	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	16,00	16,00	16,00	11,30	10,50	10,94	NC	NC	NC
Agents de Maîtrise	24	48	72	0	0	0	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	24,00	24,00	24,00	0,00	0,00	0,00	NC	NC	NC
Cadres	24	24	48	366	37	738	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	24,00	24,00	24,00	36,60	46,50	41,00	NC	NC	NC
Directeurs	24	24	48	118,4	16	134,4	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	24,00	24,00	24,00	14,80	16,00	14,93	NC	NC	NC
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>17,60</b>	<b>18,00</b>	<b>17,81</b>	<b>14,46</b>	<b>14,88</b>	<b>14,64</b>	<b>13,00</b>	<b>24,00</b>	<b>17,5</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	96,5	245,5	342
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	5,36	12,28	9,00
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	169,5	55	224,5
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	16,95	13,75	16,04
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	90	44	134
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	22,50	14,67	19,14
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	33	0	33
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	33,00	0,00	33,00
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>15,38</b>	<b>7,82</b>	<b>12,23</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020			2021			2022		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	5 545	5 955	11 500
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	10,5	7,60	8,77
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	600	438	1 038
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	7,6	10,20	8,50
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	350	300	650
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	8,75	10,00	9,29
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	5	2	7
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0,70	0,70	0,70
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>9,94</b>	<b>7,79</b>	<b>8,72</b>



## Mobilité Interne

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	1	0	1
		F	4	1	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	4	2	2
		F	4	4	8
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	2	2
		F	1	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	5	0
		F	1	0	1
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	5	2	5
		F	2	0	4
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	2
		F	0	0	0
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	4	1
		F	2	2	3
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	2	2	0
		F	1	4	1
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	3	1
		F	0	0	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	2	0
		F	1	0	2
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>13</b>	<b>19</b>	<b>20</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	3	6	2
		F	7	2	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	2	1	1
		F	3	3	2
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	1	0	2
		F	6	3	4
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	2	1
		F	4	9	2
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	3	10	4
		F	8	8	7
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>37</b>	<b>44</b>	<b>25</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	3	0	0
		F	1	0	2
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	3	1
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	1	2	2
		F	16	17	9
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	1	1	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>18</b>	<b>20</b>	<b>11</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	1	0
		F	1	1	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	1
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	3	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	1	0
		F	0	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	1	1
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	7	22	17
		F	2	12	15
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	1	2	8
		F	1	0	2
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>11</b>	<b>37</b>	<b>43</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	NC	NC	3
		F	NC	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	NC	NC	3
		F	NC	NC	0
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	NC	NC	0
		F	NC	NC	5
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	NC	NC	0
		F	NC	NC	5
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	NC	NC	3
		F	NC	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	NC	NC	3
		F	NC	NC	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	NC	NC	0
		F	NC	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	NC	NC	0
		F	NC	NC	0
<b>Total</b>			<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>22</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	2	0
		F	0	2	2
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	1
		F	1	0	1
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	1	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	1	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	1
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	1
		F	0	0	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	6	6	5
		F	2	2	9
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	1	1	0
		F	1	1	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>10</b>	<b>10</b>	<b>17</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	NC	NC	0
		F	NC	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	NC	NC	7
		F	NC	NC	3
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	NC	NC	0
		F	NC	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	NC	NC	3
		F	NC	NC	2
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	NC	NC	0
		F	NC	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	NC	NC	0
		F	NC	NC	1
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	NC	NC	0
		F	NC	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	NC	NC	0
		F	NC	NC	0
<b>Total</b>			<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>16</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	1	1	1
		F	1	1	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	3
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

			2020	2021	2022
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	5
		F	0	0	15
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	3
		F	0	0	7
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	2
		F	0	0	4
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	H	0	0	0
		F	0	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	H	0	0	0
		F	0	0	0
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37</b>

## DIVERSITÉ, DISCRIMINATION & HARCÈLEMENT

### Répartition de l'Effectif par Statut et par Genre

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	30	27	27
	%	43%	44%	40%
	Femmes	39	35	27
	%	57%	56%	50%
	<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>62</b>	<b>54</b>
	%	<b>54%</b>	<b>50%</b>	<b>44%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	19	17	18
	%	51%	45%	42%
	Femmes	18	21	25
	%	49%	55%	58%
	<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>43</b>
	%	<b>29%</b>	<b>31%</b>	<b>35%</b>
Cadres	Hommes	13	15	15
	%	62%	63%	58%
	Femmes	8	9	11
	%	38%	37%	42%
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>26</b>
	%	<b>17%</b>	<b>19%</b>	<b>21%</b>

		2020	2021	2022
Directeurs	Hommes	0	0	0
	%	-	-	-
	Femmes	0	0	0
	%	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	-	-	-
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>62</b>	<b>59</b>	<b>60</b>
	%	<b>49%</b>	<b>48%</b>	<b>49%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>63</b>
	%	<b>51%</b>	<b>52%</b>	<b>51%</b>
	<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>124</b>	<b>123</b>



		2020	2021	2022
Employés	Hommes	91	83	88
	%	50%	50%	49%
	Femmes	91	83	92
	%	50%	50%	51%
	<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>166</b>	<b>180</b>
	%	<b>52%</b>	<b>49%</b>	<b>50%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	65	67	69
	%	60%	58%	57%
	Femmes	43	49	52
	%	40%	42%	43%
	<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>116</b>	<b>121</b>
	%	<b>31%</b>	<b>34%</b>	<b>33%</b>
Cadres	Hommes	32	32	33
	%	62%	64%	61%
	Femmes	20	18	21
	%	38%	36%	39%
	<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>50</b>	<b>54</b>
	%	15%	15%	15%
Directeurs	Hommes	3	3	3
	%	43%	43%	43%
	Femmes	4	4	4
	%	57%	57%	57%
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
	%	2%	2%	2%
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>191</b>	<b>185</b>	<b>193</b>
	%	<b>55%</b>	<b>55%</b>	<b>53%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>158</b>	<b>154</b>	<b>169</b>
	%	<b>45%</b>	<b>45%</b>	<b>47%</b>
	<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>339</b>	<b>362</b>



		2020	2021	2022
Employés	Hommes	103	99	102
	%	48%	44%	46%
	Femmes	112	125	121
	%	52%	56%	54%
	<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>224</b>	<b>223</b>
	%	55%	56%	56%
Agents de Maîtrise	Hommes	40	39	35
	%	43%	44%	42%
	Femmes	53	50	48
	%	57%	56%	58%
	<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>89</b>	<b>83</b>
	%	24%	22%	21%
Cadres	Hommes	31	29	31
	%	44%	37%	39%
	Femmes	39	49	48
	%	56%	63%	61%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>78</b>	<b>79</b>
	%	18%	19%	20%
Directeurs	Hommes	8	7	9
	%	80%	70%	75%
	Femmes	2	3	3
	%	20%	30%	25%
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>12</b>
	%	3%	3%	3%
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>182</b>	<b>174</b>	<b>177</b>
	<b>%</b>	<b>47%</b>	<b>43%</b>	<b>45%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>206</b>	<b>227</b>	<b>220</b>
	<b>%</b>	<b>53%</b>	<b>57%</b>	<b>55%</b>
	<b>Total</b>	<b>388</b>	<b>401</b>	<b>397</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	40	36	30
	%	28%	28%	26%
	Femmes	102	94	86
	%	72%	72%	74%
	<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>130</b>	<b>116</b>
	%	86%	85%	83%
Agents de Maîtrise	Hommes	1	1	1
	%	20%	20%	20%
	Femmes	4	4	4
	%	80%	80%	80%
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
	%	3%	3%	4%

		2020	2021	2022
Cadres	Hommes	4	2	2
	%	40%	22%	22%
	Femmes	6	7	7
	%	60%	78%	78%
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
	%	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>
Directeurs	Hommes	5	5	5
	%	56%	56%	56%
	Femmes	4	4	4
	%	44%	44%	44%
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
	%	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>38</b>
	%	<b>30%</b>	<b>29%</b>	<b>27%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>101</b>
	%	<b>70%</b>	<b>71%</b>	<b>73%</b>
	<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>153</b>	<b>139</b>

**MONDOFFICE**

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	84	84	83
	%	31%	32%	33%
	Femmes	185	182	167
	%	69%	68%	67%
	<b>Total</b>	<b>269</b>	<b>266</b>	<b>250</b>
	%	<b>81%</b>	<b>80%</b>	<b>80%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	27	27	25
	%	49%	48%	46%
	Femmes	28	29	29
	%	51%	52%	54%
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>54</b>
	%	<b>16%</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>
Cadres	Hommes	5	5	5
	%	63%	63%	63%
	Femmes	3	3	3
	%	37%	37%	37%
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	%	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>3%</b>
Directeurs	Hommes	1	1	1
	%	50%	50%	50%
	Femmes	1	1	1
	%	50%	50%	50%
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	%	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>117</b>	<b>118</b>	<b>114</b>
	%	<b>35%</b>	<b>35%</b>	<b>36%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>217</b>	<b>214</b>	<b>200</b>
	%	<b>65%</b>	<b>65%</b>	<b>64%</b>
	<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>332</b>	<b>314</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	32	37	47
	%	33%	33%	38%
	Femmes	66	75	78
	%	67%	67%	62%
	<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>112</b>	<b>125</b>
	%	88%	87%	89%
Agents de Maîtrise	Hommes	0	0	2
	%	0%	0%	29%
	Femmes	1	5	5
	%	100%	100%	71%
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
	%	1%	4%	5%
Cadres	Hommes	6	7	3
	%	55%	64%	43%
	Femmes	5	4	4
	%	45%	36%	57%
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>7</b>
	%	10%	8%	5%
Directeurs	Hommes	1	1	1
	%	100%	100%	100%
	Femmes	0	0	0
	%	0%	0%	0%
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	%	1%	1%	1%
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>53</b>
	<b>%</b>	<b>35%</b>	<b>35%</b>	<b>38%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>72</b>	<b>84</b>	<b>87</b>
	<b>%</b>	<b>65%</b>	<b>65%</b>	<b>62%</b>
	<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>129</b>	<b>140</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	136	141	149
	%	69%	68%	68%
	Femmes	60	65	70
	%	31%	32%	32%
	<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>206</b>	<b>219</b>
	%	90%	87%	89%
Agents de Maîtrise	Hommes	9	17	17
	%	56%	71%	74%
	Femmes	7	7	6
	%	44%	29%	26%
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>23</b>
	%	7%	10%	9%

		2020	2021	2022
Cadres	Hommes	0	0	0
	%	-	-	-
	Femmes	0	0	0
	%	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
%	-	-	-	
Directeurs	Hommes	4	5	4
	%	80%	83%	80%
	Femmes	1	1	1
	%	20%	17%	20%
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
%	2%	3%	2%	
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>149</b>	<b>163</b>	<b>170</b>
	<b>%</b>	<b>69%</b>	<b>69%</b>	<b>69%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>68</b>	<b>73</b>	<b>77</b>
	<b>%</b>	<b>31%</b>	<b>31%</b>	<b>31%</b>
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>236</b>	<b>247</b>	

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	NC	NC	21
	%	NC	NC	68%
	Femmes	NC	NC	10
	%	NC	NC	32%
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>31</b>
%	NC	NC	34%	
Agents de Maîtrise	Hommes	NC	NC	19
	%	NC	NC	45%
	Femmes	NC	NC	23
	%	NC	NC	55%
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>42</b>
%	NC	NC	47%	
Cadres	Hommes	NC	NC	10
	%	NC	NC	63%
	Femmes	NC	NC	6
	%	NC	NC	38%
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>16</b>
%	NC	NC	18%	
Directeurs	Hommes	NC	NC	1
	%	NC	NC	100%
	Femmes	NC	NC	0
	%	NC	NC	0%
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1</b>
%	NC	NC	1%	
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>51</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>57%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>39</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>43%</b>
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>90</b>	

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	16	22	33
	%	27%	31%	40%
	Femmes	35	39	43
	%	59%	54%	52%
	<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>61</b>	<b>76</b>
	%	86%	85%	92%
Agents de Maîtrise	Hommes	1	1	0
	%	2%	1%	-
	Femmes	0	0	0
	%	0%	0%	-
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	%	2%	1%	-
Cadres	Hommes	4	5	0
	%	7%	7%	-
	Femmes	2	4	3
	%	3%	6%	4%
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3</b>
	%	10%	13%	4%
Directeurs	Hommes	0	0	2
	%	0%	0%	3%
	Femmes	1	1	1
	%	2%	1%	1%
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
	%	2%	1%	4%
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>35</b>
	%	36%	39%	43%
	<b>Femmes</b>	<b>38</b>	<b>44</b>	<b>47</b>
	%	64%	61%	57%
	<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>72</b>	<b>82</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	57	93	85
	%	58%	62%	59%
	Femmes	41	58	60
	%	42%	38%	41%
	<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>151</b>	<b>145</b>
	%	78%	81%	78%
Agents de Maîtrise	Hommes	1	1	4
	%	20%	11%	31%
	Femmes	4	8	9
	%	80%	89%	69%
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
	%	4%	5%	7%

		2020	2021	2022
Cadres	Hommes	7	10	10
	%	50%	56%	56%
	Femmes	7	8	8
	%	50%	44%	44%
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
	%	11%	10%	10%
Directeurs	Hommes	7	8	8
	%	88%	89%	89%
	Femmes	1	1	1
	%	12%	11%	11%
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
	%	6%	5%	5%
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>72</b>	<b>112</b>	<b>107</b>
	<b>%</b>	<b>58%</b>	<b>60%</b>	<b>58%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>53</b>	<b>75</b>	<b>7</b>
	<b>%</b>	<b>42%</b>	<b>40%</b>	<b>42%</b>
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>187</b>	<b>185</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	NC	NC	30
	%	NC	NC	54%
	Femmes	NC	NC	26
	%	NC	NC	46%
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>56</b>
	%	NC	NC	70%
Agents de Maîtrise	Hommes	NC	NC	11
	%	NC	NC	69%
	Femmes	NC	NC	5
	%	NC	NC	31%
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>16</b>
	%	NC	NC	20%
Cadres	Hommes	NC	NC	4
	%	NC	NC	57%
	Femmes	NC	NC	3
	%	NC	NC	43%
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>7</b>
	%	NC	NC	9%
Directeurs	Hommes	NC	NC	1
	%	NC	NC	100%
	Femmes	NC	NC	0
	%	NC	NC	-
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1</b>
	%	NC	NC	1%
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>46</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>58%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>34</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>42%</b>
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>80</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	54	51	47
	%	56%	55%	55%
	Femmes	43	41	39
	%	44%	45%	45%
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>92</b>	<b>86</b>
	%	<b>82%</b>	<b>80%</b>	<b>78%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	7	6	11
	%	58%	50%	69%
	Femmes	5	6	5
	%	42%	50%	31%
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>16</b>
	%	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>15%</b>
Cadres	Hommes	5	7	6
	%	62%	88%	86%
	Femmes	3	1	1
	%	38%	12%	14%
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
	%	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>
Directeurs	Hommes	1	1	1
	%	50%	33%	100%
	Femmes	1	2	0
	%	50%	67%	0%
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
	%	<b>2%</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>65</b>
	%	<b>56%</b>	<b>57%</b>	<b>59%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>52</b>	<b>50</b>	<b>45</b>
	%	<b>44%</b>	<b>43%</b>	<b>41%</b>
	<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>115</b>	<b>110</b>



		2020	2021	2022
Employés	Hommes	496	459	527
	%	57%	58%	40%
	Femmes	369	335	788
	%	43%	42%	60%
	<b>Total</b>	<b>865</b>	<b>794</b>	<b>1 315</b>
	%	<b>87%</b>	<b>87%</b>	<b>87%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	0	0	79
	%	0%	0%	65%
	Femmes	0	0	43
	%	0%	0%	35%
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>122</b>
	%	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>8%</b>
Cadres	Hommes	68	59	40
	%	62%	60%	57%
	Femmes	42	40	30
	%	38%	40%	43%
	<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>99</b>	<b>70</b>
	%	<b>11%</b>	<b>11%</b>	<b>5%</b>

		2020	2021	2022
Directeurs	Hommes	20	16	7
	%	87%	94%	70%
	Femmes	3	1	3
	%	13%	6%	30%
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>10</b>
	%	2%	2%	1%
<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>584</b>	<b>534</b>	<b>653</b>
	%	59%	59%	43%
	<b>Femmes</b>	<b>414</b>	<b>376</b>	<b>864</b>
	%	41%	41%	57%
	<b>Total</b>	<b>998</b>	<b>910</b>	<b>1 517</b>

## Répartition de l'Effectif par Age et par Statut

**bernard**

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	0	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	0,00%	0,00%	0,00%
De 21 à 25 ans	Employés	4	0	1
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	%	3,15%	0%	0,83%
De 26 à 30 ans	Employés	5	6	3
	Agents de Maîtrise	2	4	4
	Cadres	0	0	1
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
	%	5,51%	8,06%	6,67%
De 31 à 35 ans	Employés	10	7	5
	Agents de Maîtrise	4	4	5
	Cadres	0	1	2
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
	%	11,02%	9,68%	10%
De 36 à 40 ans	Employés	13	13	11
	Agents de Maîtrise	8	8	8
	Cadres	5	4	4
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>23</b>
	%	20,47%	20,16%	19,17%
De 41 à 45 ans	Employés	12	10	7
	Agents de Maîtrise	5	6	8
	Cadres	2	4	4
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>19</b>
	%	14,96%	16,13%	15,83%



		2020	2021	2022
De 46 à 50 ans	Employés	8	10	9
	Agents de Maîtrise	6	6	7
	Cadres	8	8	7
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>23</b>
	%	<b>17,32%</b>	<b>19,36%</b>	<b>19,17%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	9	7	7
	Agents de Maîtrise	6	6	5
	Cadres	2	3	3
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>15</b>
	%	<b>13,39%</b>	<b>12,90%</b>	<b>12,50%</b>
De 56 à 60 ans	Employés	5	6	6
	Agents de Maîtrise	3	2	4
	Cadres	4	3	4
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>14</b>
	%	<b>9,45%</b>	<b>8,87%</b>	<b>11,67%</b>
De 61 à 65 ans	Employés	2	2	2
	Agents de Maîtrise	3	2	2
	Cadres	0	1	1
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
	%	<b>3,94%</b>	<b>4,03%</b>	<b>4,16%</b>
+ de 65 ans	Employés	1	1	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	%	<b>0,79%</b>	<b>0,81%</b>	<b>0%</b>

**cenpac**  
solutions d'emballage

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	4	4	5
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	%	<b>1,15%</b>	<b>1,18%</b>	<b>1,38%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	20	15	18
	Agents de Maîtrise	3	3	4
	Cadres	1	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>22</b>
	%	<b>6,88%</b>	<b>5,31%</b>	<b>6,08%</b>
De 26 à 30 ans	Employés	25	25	25
	Agents de Maîtrise	7	8	7
	Cadres	2	3	3
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>35</b>
	%	<b>9,74%</b>	<b>10,62%</b>	<b>9,67%</b>

		2020	2021	2022
De 31 à 35 ans	Employés	28	24	26
	Agents de Maîtrise	9	12	13
	Cadres	4	4	6
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>40</b>	<b>45</b>
	%	<b>11,75%</b>	<b>11,80%</b>	<b>12,43%</b>
De 36 à 40 ans	Employés	19	18	23
	Agents de Maîtrise	13	14	17
	Cadres	4	4	4
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>44</b>
	%	<b>10,32%</b>	<b>10,62%</b>	<b>12,15%</b>
De 41 à 45 ans	Employés	21	20	22
	Agents de Maîtrise	16	16	16
	Cadres	9	9	11
	Directeur	1	1	1
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>50</b>
	%	<b>13,47%</b>	<b>13,57%</b>	<b>13,81%</b>
De 46 à 50 ans	Employés	21	21	25
	Agents de Maîtrise	18	19	17
	Cadres	12	8	9
	Directeur	3	2	1
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>50</b>	<b>52</b>
	%	<b>15,47%</b>	<b>14,75%</b>	<b>14,36%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	16	15	14
	Agents de Maîtrise	20	24	26
	Cadres	9	10	10
	Directeur	3	4	3
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>53</b>	<b>53</b>
	%	<b>13,75%</b>	<b>15,63%</b>	<b>14,64%</b>
De 56 à 60 ans	Employés	20	14	16
	Agents de Maîtrise	18	17	13
	Cadres	9	11	9
	Directeur	0	0	2
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>40</b>
	%	<b>13,47%</b>	<b>12,39%</b>	<b>11,05%</b>
De 61 à 65 ans	Employés	8	8	6
	Agents de Maîtrise	4	3	7
	Cadres	2	1	1
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
	%	<b>4,01%</b>	<b>3,54%</b>	<b>3,87%</b>
+ de 65 ans	Employés	0	2	0
	Agents de Maîtrise	0	0	1
	Cadres	0	0	1
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	%	<b>0,00%</b>	<b>0,59%</b>	<b>0,55%</b>

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	1	1	1
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	%	<b>0,26%</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,25%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	20	24	24
	Agents de Maîtrise	3	5	2
	Cadres	0	0	1
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>27</b>
	%	<b>5,93%</b>	<b>7,23%</b>	<b>6,80%</b>
De 26 à 30 ans	Employés	20	22	22
	Agents de Maîtrise	9	8	9
	Cadres	2	3	2
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
	%	<b>7,99%</b>	<b>8,23%</b>	<b>8,31%</b>
De 31 à 35 ans	Employés	21	23	27
	Agents de Maîtrise	12	8	8
	Cadres	5	7	11
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>46</b>
	%	<b>9,79%</b>	<b>9,48%</b>	<b>11,59%</b>
De 36 à 40 ans	Employés	24	27	20
	Agents de Maîtrise	9	10	9
	Cadres	10	10	4
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	<b>33</b>
	%	<b>11,08%</b>	<b>11,72%</b>	<b>8,31%</b>
De 41 à 45 ans	Employés	37	32	35
	Agents de Maîtrise	18	17	18
	Cadres	16	15	18
	Directeur	2	2	3
	<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>66</b>	<b>74</b>
	%	<b>18,81%</b>	<b>16,46%</b>	<b>18,64%</b>
De 46 à 50 ans	Employés	41	43	41
	Agents de Maîtrise	17	17	12
	Cadres	17	15	14
	Directeur	2	3	2
	<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>69</b>
	%	<b>19,85%</b>	<b>19,45%</b>	<b>17,38%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	33	29	30
	Agents de Maîtrise	10	5	7
	Cadres	6	14	13
	Directeur	4	2	3
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>50</b>	<b>53</b>
	%	<b>13,66%</b>	<b>12,47%</b>	<b>13,35%</b>
De 56 à 60 ans	Employés	16	21	19
	Agents de Maîtrise	14	16	14
	Cadres	12	10	13
	Directeur	1	2	2
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>48</b>
	%	<b>11,08%</b>	<b>12,22%</b>	<b>12,09%</b>

		2020	2021	2022
De 61 à 65 ans	Employés	2	2	4
	Agents de Maîtrise	1	3	4
	Cadres	2	4	5
	Directeur	1	1	0
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
	%	1,55%	2,49%	3,27%
+ de 65 ans	Employés	0	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	0,00%	0,00%	0,00%

**Kalamazoo**

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	0	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	0,00%	0,00%	0,00%
De 21 à 25 ans	Employés	1	1	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	%	0,60%	0,65%	0,00%
De 26 à 30 ans	Employés	8	4	3
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
	%	4,82%	2,61%	2,15%
De 31 à 35 ans	Employés	13	7	9
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	1	1	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
	%	8,43%	5,23%	6,47%
De 36 à 40 ans	Employés	22	19	14
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	1	0	0
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>14</b>
	%	13,86%	12,42%	10,07%
De 41 à 45 ans	Employés	36	25	21
	Agents de Maîtrise	1	1	1
	Cadres	4	4	4
	Directeur	0	1	1
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>31</b>	<b>27</b>
	%	24,70%	20,26%	19,42%

		2020	2021	2022
De 46 à 50 ans	Employés	39	46	44
	Agents de Maîtrise	2	2	3
	Cadres	1	1	2
	Directeur	5	3	3
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>52</b>	<b>52</b>
	%	<b>28,31%</b>	<b>33,99%</b>	<b>37,41%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	15	21	21
	Agents de Maîtrise	1	1	1
	Cadres	1	0	1
	Directeur	3	5	5
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>28</b>
	%	<b>12,05%</b>	<b>17,65%</b>	<b>20,14%</b>
De 56 à 60 ans	Employés	6	5	3
	Agents de Maîtrise	1	1	0
	Cadres	2	2	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>3</b>
	%	<b>5,42%</b>	<b>5,23%</b>	<b>2,16%</b>
De 61 à 65 ans	Employés	1	1	1
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	1	1	1
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	%	<b>1,20%</b>	<b>1,31%</b>	<b>1,44%</b>
+ de 65 ans	Employés	1	1	1
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	%	<b>0,60%</b>	<b>0,65%</b>	<b>0,72%</b>

**MONDOFFICE**

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,00%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	NC	NC	5
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>5</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1,59%</b>
De 26 à 30 ans	Employés	NC	NC	12
	Agents de Maîtrise	NC	NC	1
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>13</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>4,14%</b>

		2020	2021	2022
De 31 à 35 ans	Employés	NC	NC	27
	Agents de Maîtrise	NC	NC	1
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>28</b>
	%	NC	NC	8,92%
De 36 à 40 ans	Employés	NC	NC	37
	Agents de Maîtrise	NC	NC	7
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>44</b>
	%	NC	NC	14,01%
De 41 à 45 ans	Employés	NC	NC	55
	Agents de Maîtrise	NC	NC	16
	Cadres	NC	NC	1
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>72</b>
	%	NC	NC	22,93%
De 46 à 50 ans	Employés	NC	NC	54
	Agents de Maîtrise	NC	NC	16
	Cadres	NC	NC	3
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>73</b>
	%	NC	NC	23,25%
De 51 à 55 ans	Employés	NC	NC	34
	Agents de Maîtrise	NC	NC	10
	Cadres	NC	NC	1
	Directeur	NC	NC	2
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>47</b>
	%	NC	NC	14,97%
De 56 à 60 ans	Employés	NC	NC	17
	Agents de Maîtrise	NC	NC	3
	Cadres	NC	NC	1
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>21</b>
	%	NC	NC	6,69%
De 61 à 65 ans	Employés	NC	NC	9
	Agents de Maîtrise	NC	NC	1
	Cadres	NC	NC	1
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>11</b>
	%	NC	NC	3,50%
+ de 65 ans	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
	%	NC	NC	0,00%

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	0	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	2	2	2
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	%	<b>1,80%</b>	<b>1,55%</b>	<b>1,43%</b>
De 26 à 30 ans	Employés	5	4	10
	Agents de Maîtrise	2	3	3
	Cadres	0	1	1
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14</b>
	%	<b>6,31%</b>	<b>6,20%</b>	<b>10,00%</b>
De 31 à 35 ans	Employés	14	18	21
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	1	1	1
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>22</b>
	%	<b>13,51%</b>	<b>14,73%</b>	<b>15,71%</b>
De 36 à 40 ans	Employés	20	23	23
	Agents de Maîtrise	3	3	3
	Cadres	1	1	1
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>27</b>
	%	<b>21,62%</b>	<b>20,93%</b>	<b>19,29%</b>
De 41 à 45 ans	Employés	15	20	22
	Agents de Maîtrise	3	3	3
	Cadres	1	1	1
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>26</b>
	%	<b>17,12%</b>	<b>18,60%</b>	<b>18,57%</b>
De 46 à 50 ans	Employés	23	27	27
	Agents de Maîtrise	1	1	1
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
	%	<b>21,62%</b>	<b>21,71%</b>	<b>20,00%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	4	5	5
	Agents de Maîtrise	1	1	1
	Cadres	2	2	2
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	%	<b>6,31%</b>	<b>6,20%</b>	<b>5,71%</b>

		2020	2021	2022
De 56 à 60 ans	Employés	5	5	5
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	2	2	2
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
	%	6,31%	5,43%	5,00%
De 61 à 65 ans	Employés	5	5	5
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	1	1	1
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
	%	5,41%	4,65%	4,29%
+ de 65 ans	Employés	0	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	0,00%	0,00%	0,00%



		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	7	7	2
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>2</b>
	%	3,23%	2,97%	0,81%
De 21 à 25 ans	Employés	22	19	18
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>18</b>
	%	10,14%	8,05%	7,29%
De 26 à 30 ans	Employés	38	38	41
	Agents de Maîtrise	0	1	2
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>39</b>	<b>43</b>
	%	17,51%	16,53%	17,41%
De 31 à 35 ans	Employés	40	43	41
	Agents de Maîtrise	4	6	6
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>49</b>	<b>47</b>
	%	20,28%	20,76%	19,03%
De 36 à 40 ans	Employés	20	25	41
	Agents de Maîtrise	3	5	3
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>44</b>
	%	10,60%	12,71%	17,81%



		2020	2021	2022
De 41 à 45 ans	Employés	22	20	18
	Agents de Maîtrise	1	3	4
	Cadres	0	0	0
	Directeur	1	1	1
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>23</b>
	%	<b>11,06%</b>	<b>10,17%</b>	<b>9,31%</b>
De 46 à 50 ans	Employés	15	20	17
	Agents de Maîtrise	3	4	4
	Cadres	0	0	0
	Directeur	2	2	2
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>23</b>
	%	<b>9,22%</b>	<b>11,02%</b>	<b>9,31%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	23	22	25
	Agents de Maîtrise	4	4	2
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	1	0
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>27</b>
	%	<b>12,44%</b>	<b>11,44%</b>	<b>10,93%</b>
De 56 à 60 ans	Employés	8	12	16
	Agents de Maîtrise	1	1	2
	Cadres	0	0	0
	Directeur	2	0	0
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>18</b>
	%	<b>5,07%</b>	<b>5,51%</b>	<b>7,29%</b>
De 61 à 65 ans	Employés	1	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	2	2
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	%	<b>0,46%</b>	<b>0,85%</b>	<b>0,81%</b>
+ de 65 ans	Employés	0	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,00%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,00%</b>

		2020	2021	2022
De 26 à 30 ans	Employés	NC	NC	6
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>6</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>6,67%</b>
De 31 à 35 ans	Employés	NC	NC	14
	Agents de Maîtrise	NC	NC	11
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>25</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>27,78%</b>
De 36 à 40 ans	Employés	NC	NC	8
	Agents de Maîtrise	NC	NC	14
	Cadres	NC	NC	4
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>26</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>28,89%</b>
De 41 à 45 ans	Employés	NC	NC	8
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	6
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>14</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>15,56%</b>
De 46 à 50 ans	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	8
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>8</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>8,89%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	2
	Cadres	NC	NC	6
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>8</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>8,89%</b>
De 56 à 60 ans	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	1
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1,11%</b>
De 61 à 65 ans	Employés	NC	NC	1
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	1
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>2</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>2,22%</b>
+ de 65 ans	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,00%</b>

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	0	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	2	3	6
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
	%	<b>3,39%</b>	<b>4,17%</b>	<b>7,32%</b>
De 26 à 30 ans	Employés	9	16	18
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
	%	<b>15,25%</b>	<b>22,22%</b>	<b>21,95%</b>
De 31 à 35 ans	Employés	12	8	10
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	1	1	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
	%	<b>22,03%</b>	<b>12,50%</b>	<b>12,20%</b>
De 36 à 40 ans	Employés	10	15	17
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	3	4	3
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
	%	<b>22,03%</b>	<b>26,39%</b>	<b>24%</b>
De 41 à 45 ans	Employés	11	11	17
	Agents de Maîtrise	1	1	0
	Cadres	1	2	0
	Directeur	1	1	0
	<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>17</b>
	%	<b>23,73%</b>	<b>20,83%</b>	<b>20,73%</b>
De 46 à 50 ans	Employés	6	7	6
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	2	1	0
	Directeur	0	0	2
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	%	<b>13,56%</b>	<b>11,11%</b>	<b>9,76%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	0	1	2
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	1	0
	Directeur	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	%	<b>0,00%</b>	<b>2,78%</b>	<b>3,66%</b>

		2020	2021	2022
De 56 à 60 ans	Employés	0	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
De 61 à 65 ans	Employés	0	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
+ de 65 ans	Employés	0	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	0	2	1
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	%	<b>0,00%</b>	<b>1,00%</b>	<b>0,54%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	10	14	12
	Agents de Maîtrise	0	0	1
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>13</b>
	%	<b>6,40%</b>	<b>7,50%</b>	<b>7,03%</b>
De 26 à 30 ans	Employés	20	25	20
	Agents de Maîtrise	3	2	2
	Cadres	3	2	2
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>29</b>	<b>24</b>
	%	<b>20,80%</b>	<b>15,50%</b>	<b>12,97%</b>
De 31 à 35 ans	Employés	14	30	27
	Agents de Maîtrise	1	2	1
	Cadres	2	2	2
	Directeur	2	2	0
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>30</b>
	%	<b>15,20%</b>	<b>19,30%</b>	<b>16,22%</b>
De 36 à 40 ans	Employés	6	17	23
	Agents de Maîtrise	2	3	2
	Cadres	3	3	4
	Directeur	2	1	1
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>30</b>
	%	<b>10,40%</b>	<b>12,80%</b>	<b>16,22%</b>

		2020	2021	2022
De 41 à 45 ans	Employés	9	14	14
	Agents de Maîtrise	1	1	2
	Cadres	0	1	1
	Directeur	0	3	2
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
	%	<b>8,00%</b>	<b>10,20%</b>	<b>10,27%</b>
De 46 à 50 ans	Employés	12	20	18
	Agents de Maîtrise	1	1	1
	Cadres	5	3	3
	Directeur	1	1	2
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>24</b>
	%	<b>15,20%</b>	<b>13,40%</b>	<b>12,97%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	5	9	11
	Agents de Maîtrise	0	0	1
	Cadres	2	5	4
	Directeur	3	2	2
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
	%	<b>8,00%</b>	<b>8,60%</b>	<b>9,73%</b>
De 56 à 60 ans	Employés	7	5	8
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	2	2
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
	%	<b>5,60%</b>	<b>3,70%</b>	<b>5,41%</b>
De 61 à 65 ans	Employés	6	12	13
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	2	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
	%	<b>6,40%</b>	<b>6,40%</b>	<b>7,03%</b>
+ de 65 ans	Employés	3	3	3
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	%	<b>2,40%</b>	<b>1,60%</b>	<b>1,62%</b>

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,00%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	NC	NC	12
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>12</b>
	%	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>15,00%</b>

		2020	2021	2022
De 26 à 30 ans	Employés	NC	NC	13
	Agents de Maîtrise	NC	NC	2
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>15</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>18,75%</b>
De 31 à 35 ans	Employés	NC	NC	16
	Agents de Maîtrise	NC	NC	4
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>20</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>25,00%</b>
De 36 à 40 ans	Employés	NC	NC	10
	Agents de Maîtrise	NC	NC	4
	Cadres	NC	NC	3
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>17</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>21,25%</b>
De 41 à 45 ans	Employés	NC	NC	4
	Agents de Maîtrise	NC	NC	2
	Cadres	NC	NC	3
	Directeur	NC	NC	1
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>10</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>12,50%</b>
De 46 à 50 ans	Employés	NC	NC	4
	Agents de Maîtrise	NC	NC	1
	Cadres	NC	NC	1
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>6</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>7,50%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,00%</b>
De 56 à 60 ans	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,00%</b>
De 61 à 65 ans	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,00%</b>
+ de 65 ans	Employés	NC	NC	0
	Agents de Maîtrise	NC	NC	0
	Cadres	NC	NC	0
	Directeur	NC	NC	0
	<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,00%</b>

		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	1	0	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	%	<b>0,88%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	8	7	3
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
	%	<b>7,08%</b>	<b>5,47%</b>	<b>2,73%</b>
De 26 à 30 ans	Employés	17	15	12
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>12</b>
	%	<b>15,04%</b>	<b>11,72%</b>	<b>10,91%</b>
De 31 à 35 ans	Employés	10	18	16
	Agents de Maîtrise	3	4	5
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>21</b>
	%	<b>11,50%</b>	<b>17,19%</b>	<b>19,09%</b>
De 36 à 40 ans	Employés	14	14	12
	Agents de Maîtrise	3	1	2
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>14</b>
	%	<b>15,04%</b>	<b>11,72%</b>	<b>12,73%</b>
De 41 à 45 ans	Employés	6	13	9
	Agents de Maîtrise	1	2	3
	Cadres	0	1	0
	Directeur	1	1	1
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>13</b>
	%	<b>7,08%</b>	<b>13,28%</b>	<b>11,82%</b>
De 46 à 50 ans	Employés	13	8	9
	Agents de Maîtrise	3	2	2
	Cadres	2	3	2
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
	%	<b>15,93%</b>	<b>10,16%</b>	<b>11,82%</b>
De 51 à 55 ans	Employés	12	17	16
	Agents de Maîtrise	1	2	3
	Cadres	3	3	4
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>23</b>
	%	<b>14,16%</b>	<b>17,19%</b>	<b>20,91%</b>

		2020	2021	2022
De 56 à 60 ans	Employés	9	9	4
	Agents de Maîtrise	1	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
	%	<b>8,85%</b>	<b>7,03%</b>	<b>3,64%</b>
De 61 à 65 ans	Employés	4	0	6
	Agents de Maîtrise	1	2	1
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
	%	<b>4,42%</b>	<b>1,56%</b>	<b>6,36%</b>
+ de 65 ans	Employés	0	6	0
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
	%	<b>0,00%</b>	<b>4,69%</b>	<b>0,00%</b>



		2020	2021	2022
20 ans et -	Employés	1	0	20
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
	%	<b>0,12%</b>	<b>0,00%</b>	<b>1,32%</b>
De 21 à 25 ans	Employés	17	7	148
	Agents de Maîtrise	0	0	1
	Cadres	0	0	0
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>149</b>
	%	<b>1,97%</b>	<b>0,88%</b>	<b>9,82%</b>
De 26 à 30 ans	Employés	58	34	144
	Agents de Maîtrise	0	0	7
	Cadres	4	0	2
	Directeur	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>34</b>	<b>153</b>
	%	<b>7,18%</b>	<b>4,28%</b>	<b>10,09%</b>
De 31 à 35 ans	Employés	94	74	198
	Agents de Maîtrise	0	0	16
	Cadres	11	5	10
	Directeur	2	0	0
	<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>79</b>	<b>224</b>
	%	<b>12,38%</b>	<b>9,95%</b>	<b>14,77%</b>
De 36 à 40 ans	Employés	113	106	188
	Agents de Maîtrise	0	0	27
	Cadres	12	13	16
	Directeur	0	1	0
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>120</b>	<b>231</b>
	%	<b>14,47%</b>	<b>15,11%</b>	<b>15,23%</b>



		2020	2021	2022
De 41 à 45 ans	Employés	117	102	153
	Agents de Maîtrise	0	0	21
	Cadres	20	14	10
	Directeur	2	1	0
	<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>117</b>	<b>184</b>
	%	16,09%	14,74%	12,13%
De 46 à 50 ans	Employés	107	102	137
	Agents de Maîtrise	0	0	19
	Cadres	29	19	7
	Directeur	7	6	4
	<b>Total</b>	<b>143</b>	<b>127</b>	<b>167</b>
	%	16,55%	15,99%	11,01%
De 51 à 55 ans	Employés	105	110	150
	Agents de Maîtrise	0	0	22
	Cadres	15	18	10
	Directeur	5	3	4
	<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>131</b>	<b>186</b>
	%	14,47%	16,50%	12,26%
De 56 à 60 ans	Employés	81	83	105
	Agents de Maîtrise	0	0	7
	Cadres	11	12	10
	Directeur	4	2	2
	<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>124</b>
	%	11,11%	12,22%	8,17%
De 61 à 65 ans	Employés	37	52	58
	Agents de Maîtrise	0	0	2
	Cadres	6	7	3
	Directeur	1	0	0
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>59</b>	<b>63</b>
	%	5,09%	7,43%	4,15%
+ de 65 ans	Employés	5	19	14
	Agents de Maîtrise	0	0	0
	Cadres	0	3	2
	Directeur	0	1	0
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>16</b>
	%	0,58%	2,90%	1,05%

## Index d'Égalité entre les Femmes et les Hommes (Filiales Françaises Uniquement)

**bernard**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Index Égalité F/H	NC	91/100	90/100	90/100

**cenpac**  
solutions d'emballage

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Index Égalité F/H	NC	75/100	81/100	95/100 (d'ici à 2027)

**JPG**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Index Égalité F/H	NC	90/100	94/100	NC

## Répartition de l'Effectif par Nationalité

	2020			2021			2022		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total
Employés	62	7	69	56	6	62	48	6	54
Agents de Maîtrise	33	4	37	34	4	38	39	4	43
Cadres	21	0	21	24	0	24	26	0	26
Directeurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>11</b>	<b>127</b>	<b>114</b>	<b>10</b>	<b>124</b>	<b>113</b>	<b>10</b>	<b>123</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>9%</b>			<b>8%</b>			<b>8%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total
Employés	172	10	182	156	10	166	166	14	180
Agents de Maîtrise	106	2	108	115	1	116	120	1	121
Cadres	52	0	52	50	0	50	54	0	54
Directeurs	7	0	7	7	0	7	7	0	7
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>12</b>	<b>349</b>	<b>328</b>	<b>11</b>	<b>339</b>	<b>347</b>	<b>15</b>	<b>362</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>3%</b>			<b>3%</b>			<b>4%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	Total
Employés	211	4	215	216	8	224	214	9	223
Agents de Maîtrise	92	1	93	87	2	89	82	1	83
Cadres	68	2	70	76	2	78	79	2	81
Directeurs	8	2	10	8	2	10	8	2	10
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>9</b>	<b>388</b>	<b>387</b>	<b>14</b>	<b>401</b>	<b>383</b>	<b>14</b>	<b>397</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>2%</b>			<b>3%</b>			<b>4%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total
Employés	142	0	142	130	0	130	116	0	116
Agents de Maîtrise	5	0	5	5	0	5	5	0	5
Cadres	10	0	10	9	0	9	9	0	9
Directeurs	9	0	9	9	0	9	9	0	9
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>0</b>	<b>166</b>	<b>153</b>	<b>0</b>	<b>153</b>	<b>139</b>	<b>0</b>	<b>139</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>0%</b>			<b>0%</b>			<b>0%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total
Employés	265	4	269	261	5	266	245	6	251
Agents de Maîtrise	55	0	55	56	0	56	53	0	53
Cadres	8	0	8	8	0	8	8	0	8
Directeurs	2	0	2	2	0	2	2	0	2
<b>Total</b>	<b>330</b>	<b>4</b>	<b>334</b>	<b>327</b>	<b>5</b>	<b>332</b>	<b>308</b>	<b>6</b>	<b>314</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>1%</b>			<b>2%</b>			<b>2%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total
Employés	80	18	98	91	20	111	105	20	125
Agents de Maîtrise	0	1	1	3	1	4	6	1	7
Cadres	10	1	11	12	1	13	6	1	7
Directeurs	1	0	1	1	0	1	1	0	1
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>20</b>	<b>111</b>	<b>107</b>	<b>22</b>	<b>129</b>	<b>118</b>	<b>22</b>	<b>140</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>18%</b>			<b>17%</b>			<b>16%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total
Employés	193	3	196	198	8	206	204	15	219
Agents de Maîtrise	16	0	16	24	0	24	23	0	23
Cadres	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeurs	5	0	5	5	1	6	5	0	5
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>3</b>	<b>217</b>	<b>227</b>	<b>9</b>	<b>236</b>	<b>232</b>	<b>15</b>	<b>247</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>1%</b>			<b>4%</b>			<b>6%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	31	0	31
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	41	42
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	16	0	16
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	0	1
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>90</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>46%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total
Employés	49	2	51	60	1	61	74	2	76
Agents de Maîtrise	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Cadres	6	0	6	9	0	9	3	0	3
Directeurs	1	0	1	1	0	1	3	0	3
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>72</b>	<b>80</b>	<b>2</b>	<b>82</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>3%</b>			<b>1%</b>			<b>2%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total
Employés	68	24	92	94	57	151	80	66	146
Agents de Maîtrise	6	2	8	7	2	9	7	5	12
Cadres	17	0	17	18	0	18	17	1	18
Directeurs	8	0	8	9	0	9	9	0	9
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>26</b>	<b>125</b>	<b>128</b>	<b>59</b>	<b>187</b>	<b>113</b>	<b>72</b>	<b>185</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>21%</b>			<b>32%</b>			<b>39%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	56	1	57
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	14	1	15
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	7	0	7
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	1	0	1
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>78</b>	<b>2</b>	<b>80</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>3%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total
Employés	99	0	99	94	2	96	78	9	87
Agents de Maîtrise	12	0	12	12	0	12	15	0	15
Cadres	7	0	7	6	0	6	7	0	7
Directeurs	1	0	1	1	0	1	1	0	1
<b>Total</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>119</b>	<b>113</b>	<b>2</b>	<b>115</b>	<b>101</b>	<b>9</b>	<b>110</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>0%</b>			<b>2%</b>			<b>8%</b>		

	2020			2021			2022		
	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total	Nationalité Locale	Nationalité Etrangère	Total
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC	944	371	1 315
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC	85	37	122
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC	30	40	70
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC	3	7	10
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1 062</b>	<b>455</b>	<b>1 517</b>
<b>% de l'Effectif de Nationalité Etrangère</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>			<b>30%</b>		

## Collaboratrices et Collaborateurs en Situation de Handicap

	2020	2021	2022
Employés	5	4	4
Agents de Maîtrise	2	3	3
Cadres	0	0	0
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>

	2020	2021	2022
Employés	6	6	6
Agents de Maîtrise	2	2	2
Cadres	1	1	1
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>

	2020	2021	2022
Employés	8	12	15
Agents de Maîtrise	0	1	1
Cadres	1	1	1
Directeurs	1	1	1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>18</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>

	2020	2021	2022
Employés	3	3	3
Agents de Maîtrise	0	0	0
Cadres	0	0	0
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>

	2020	2021	2022
Employés	17	17	17
Agents de Maîtrise	3	3	3
Cadres	0	0	0
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>

	2020	2021	2022
Employés	5	5	5
Agents de Maîtrise	0	0	0
Cadres	0	0	0
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>

	2020	2021	2022
Employés	0	0	0
Agents de Maîtrise	0	0	0
Cadres	0	0	0
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021	2022
Employés	NC	NC	2
Agents de Maîtrise	NC	NC	0
Cadres	NC	NC	0
Directeurs	NC	NC	0
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>2</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>2%</b>

	2020	2021	2022
Employés	4	5	4
Agents de Maîtrise	0	0	0
Cadres	0	0	0
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>

	2020	2021	2022
Employés	8	8	9
Agents de Maîtrise	0	0	0
Cadres	1	0	0
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>7%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>

	2020	2021	2022
Employés	NC	NC	0
Agents de Maîtrise	NC	NC	0
Cadres	NC	NC	0
Directeurs	NC	NC	0
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0%</b>

	2020	2021	2022
Employés	3	3	4
Agents de Maîtrise	0	0	0
Cadres	0	0	0
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>

	2020	2021	2022
Employés	NC	NC	50
Agents de Maîtrise	NC	NC	3
Cadres	NC	NC	3
Directeurs	NC	NC	0
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>56</b>
<b>% de l'Effectif en Situation de Handicap</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>3%</b>

## Effectif Annuel Moyen

	2020	2021	2022
Employés	69	63	55
Agents de Maîtrise	32	40	42
Cadres	21	23	25
Directeurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>126</b>	<b>122</b>



	2020	2021	2022
Employés	167	171	178
Agents de Maîtrise	109	112	120
Cadres	52	50	47
Directeurs	7	7	7
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>340</b>	<b>351</b>

	2020	2021	2022
Employés	214	219	203
Agents de Maîtrise	87	87	81
Cadres	60	78	78
Directeurs	10	10	10
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>394</b>	<b>372</b>

	2020	2021	2022
Employés	133	123	116
Agents de Maîtrise	5	5	5
Cadres	9	9	9
Directeurs	9	9	9
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>146</b>	<b>139</b>

	2020	2021	2022
Employés	268	264	259
Agents de Maîtrise	55	56	54
Cadres	8	8	8
Directeurs	2	2	2
<b>Total</b>	<b>333</b>	<b>330</b>	<b>323</b>

	2020	2021	2022
Employés	99	113	123
Agents de Maîtrise	1	4	5
Cadres	10	11	11
Directeurs	1	1	1
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>129</b>	<b>140</b>

	2020	2021	2022
Employés	176	185	202
Agents de Maîtrise	16	24	23
Cadres	0	0	0
Directeurs	5	6	5
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>215</b>	<b>230</b>

	2020	2021	2022
Employés	NC	NC	31
Agents de Maîtrise	NC	NC	42
Cadres	NC	NC	16
Directeurs	NC	NC	1
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>90</b>

	2020	2021	2022
Employés	52	62	73
Agents de Maîtrise	1	1	0
Cadres	6	9	3
Directeurs	1	1	3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>73</b>	<b>79</b>

	2020	2021	2022
Employés	98	151	141
Agents de Maîtrise	5	9	13
Cadres	14	18	18
Directeurs	8	9	9
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>187</b>	<b>181</b>

	2020	2021	2022
Employés	NC	NC	36
Agents de Maîtrise	NC	NC	14
Cadres	NC	NC	6
Directeurs	NC	NC	1
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>57</b>

	2020	2021	2022
Employés	94	94	87
Agents de Maîtrise	12	12	15
Cadres	6	6	7
Directeurs	1	1	1
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>113</b>	<b>110</b>

	2020	2021	2022
Employés	730	677	1 315
Agents de Maîtrise	0	0	122
Cadres	111	99	70
Directeurs	23	17	10
<b>Total</b>	<b>864</b>	<b>793</b>	<b>1 517</b>

## Embauches par Statut et par Genre

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	7	0	2
	Femmes	7	3	3
<b>Total « Employés »</b>		<b>14</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	1	2	0
	Femmes	5	6	5
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>6</b>	<b>8</b>	<b>5</b>
Cadres	Hommes	0	1	2
	Femmes	0	1	1
<b>Total « Cadres »</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Directeurs	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	17	11	19
	Femmes	23	14	27
<b>Total « Employés »</b>		<b>40</b>	<b>25</b>	<b>46</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	7	6	10
	Femmes	9	9	8
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>16</b>	<b>15</b>	<b>18</b>
Cadres	Hommes	2	1	4
	Femmes	0	0	4
<b>Total « Cadres »</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
Directeurs	Hommes	0	0	1
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>41</b>	<b>73</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	14	18	29
	Femmes	45	40	32
<b>Total « Employés »</b>		<b>59</b>	<b>58</b>	<b>61</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	3	6	1
	Femmes	10	8	5
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>13</b>	<b>14</b>	<b>6</b>
Cadres	Hommes	9	1	5
	Femmes	9	6	2
<b>Total « Cadres »</b>		<b>18</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
Directeurs	Hommes	0	0	0
	Femmes	1	1	2
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>		<b>91</b>	<b>80</b>	<b>76</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	0	1	2
	Femmes	3	0	4
<b>Total « Employés »</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cadres	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	1	0
<b>Total « Cadres »</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Directeurs	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	8	8	2
	Femmes	12	8	3
<b>Total « Employés »</b>		<b>20</b>	<b>16</b>	<b>5</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	2	1	2
	Femmes	1	0	0
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Cadres	Hommes	1	0	0
	Femmes	0	1	0
<b>Total « Cadres »</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Directeurs	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>24</b>	<b>18</b>	<b>7</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	3	13	6
	Femmes	14	23	13
<b>Total « Employés »</b>		<b>17</b>	<b>36</b>	<b>19</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	0	0	1
	Femmes	0	3	1
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Cadres	Hommes	3	2	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Cadres »</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Directeurs	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>41</b>	<b>21</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	32	39	32
	Femmes	20	21	15
<b>Total « Employés »</b>		<b>52</b>	<b>60</b>	<b>47</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	0	0	1
	Femmes	1	0	0
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Cadres	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Cadres »</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Directeurs	Hommes	0	1	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>53</b>	<b>61</b>	<b>48</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	NC	NC	11
	Femmes	NC	NC	9
<b>Total « Employés »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>20</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	NC	NC	3
	Femmes	NC	NC	5
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>8</b>
Cadres	Hommes	NC	NC	0
	Femmes	NC	NC	1
<b>Total « Cadres »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1</b>
Directeurs	Hommes	NC	NC	0
	Femmes	NC	NC	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>29</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	1	5	10
	Femmes	5	6	5
<b>Total « Employés »</b>		<b>6</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Cadres	Hommes	0	1	0
	Femmes	0	1	0
<b>Total « Cadres »</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Directeurs	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>13</b>	<b>15</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	NC	NC	15
	Femmes	NC	NC	20
<b>Total « Employés »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>35</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	NC	NC	1
	Femmes	NC	NC	0
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1</b>
Cadres	Hommes	NC	NC	2
	Femmes	NC	NC	0
<b>Total « Cadres »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>2</b>
Directeurs	Hommes	NC	NC	1
	Femmes	NC	NC	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>39</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	NC	NC	12
	Femmes	NC	NC	9
<b>Total « Employés »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>21</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	NC	NC	2
	Femmes	NC	NC	1
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>3</b>
Cadres	Hommes	NC	NC	1
	Femmes	NC	NC	0
<b>Total « Cadres »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1</b>
Directeurs	Hommes	NC	NC	0
	Femmes	NC	NC	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>25</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	12	15	16
	Femmes	8	3	7
<b>Total « Employés »</b>		<b>20</b>	<b>18</b>	<b>23</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	1	2	2
	Femmes	1	1	0
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Cadres	Hommes	3	1	1
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Cadres »</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Directeurs	Hommes	1	1	0
	Femmes	0	0	0
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>23</b>	<b>26</b>

		2020	2021	2022
Employés	Hommes	20	7	50
	Femmes	13	7	72
<b>Total « Employés »</b>		<b>33</b>	<b>14</b>	<b>122</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	1
<b>Total « Agents de Maîtrise »</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Cadres	Hommes	5	0	2
	Femmes	2	0	3
<b>Total « Cadres »</b>		<b>7</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Directeurs	Hommes	3	1	2
	Femmes	0	0	1
<b>Total « Directeurs »</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>15</b>	<b>131</b>

## Achats Responsables

### CHARTRE DES ACHATS RESPONSABLES & DU DEVELOPPEMENT DURABLE ET CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

#### Signataires

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	240	240	232	NC
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	57	57	57	NC
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>24%</b>	<b>24%</b>	<b>25%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	353	322	568	NC
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	353	322	568	NC
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	173	218	329	NC
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	142	218	329	NC
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>82%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	424	419	355	NC
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	0	0	143	NC
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>40%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	NC	203	264	NC
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	NC	64	108	NC
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>NC</b>	<b>32%</b>	<b>41%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	222	214	246	275
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	136	209	237	275
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>61%</b>	<b>98%</b>	<b>96%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	379	397	400	NC
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	349	367	393	NC
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>	<b>98%</b>	<b>100%</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	163	167	199	NC
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	0	0	20	NC
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	194	224	230	NC
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	194	224	230	NC
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	149	139	221	227
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	149	139	221	227
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	NC	NC	126	NC
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	NC	NC	126	NC
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	205	200	212	213
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	205	200	212	213
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	NC	NC	NC	401
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	NC	NC	NC	175
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>44%</b>

## Contrats Cadres de Référencement Fournisseurs

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	240	240	232	NC
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référencement contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	0	0	118	NC
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référencement contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>51%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	353	322	568	NC
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référencement contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	353	322	NC	NC
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référencement contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	N/A	N/A	N/A	N/A
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référencement contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	N/A	N/A	N/A	N/A
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référencement contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	424	419	355	315
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	0	0	143	200
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>40%</b>	<b>63%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	NC	203	264	NC
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	NC	64	108	NC
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>NC</b>	<b>32%</b>	<b>41%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	222	214	246	275
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	136	209	237	275
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>61%</b>	<b>98%</b>	<b>96%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	379	397	400	NC
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	349	367	393	NC
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>	<b>98%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	163	167	199	NC
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	0	0	81	NC
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>41%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	194	224	230	NC
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	194	224	142	NC
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>62%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	149	139	221	227
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	149	139	221	227
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	NC	NC	126	NC
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	NC	NC	126	NC
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	205	200	212	213
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	184	200	212	213
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	NC	NC	NC	NC
Nombre de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant les Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	NC	NC	NC	NC
<b>% de Fournisseurs ayant signé un Contrat Cadre de Référence contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

## EVALUATION DES FOURNISSEURS

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	240	240	232	NC
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	0	0	0	NC
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	0	0	NC
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	0	NC
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	353	322	568	568
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	314	70	84	568
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	314	70	84	568
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	0	52
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>89%</b>	<b>22%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>9%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	173	218	329	NC
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	0	0	56	NC
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	0	0	NC
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	0	NC
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	424	419	355	315
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	187	194	134	200
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	0	134	200
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	0	0
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>38%</b>	<b>63%</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	NC	203	264	NC
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	NC	162	164	NC
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	NC	36	78	NC
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	NC	0	0	NC
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>NC</b>	<b>18%</b>	<b>30%</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>NC</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	222	214	246	324
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	0	0	0	50
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	0	0	50
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	0	5
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>15%</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	379	397	400	NC
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	349	367	393	NC
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	349	367	393	NC
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	0	NC
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>	<b>98%</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	163	167	199	NC
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	0	0	4	NC
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	0	20	NC
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	6	NC
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>10%</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	194	224	230	NC
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	0	0	0	NC
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	0	0	NC
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	0	NC
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	149	139	221	NC
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	132	0	0	NC
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	127	0	0	NC
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	0	NC
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>85%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	NC	NC	126	NC
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	NC	NC	126	NC
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	NC	NC	111	NC
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	NC	NC	17	NC
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>88%</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>13%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	205	200	212	213
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	192	200	212	213
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	192	200	212	213
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0	0	0
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre Total de Fournisseurs	NC	NC	58	NC
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	NC	NC	0	NC
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	NC	NC	39	NC
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	NC	NC	36	NC
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>67%</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>62%</b>	<b>NC</b>

## REDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PRODUITS

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	24%	24%	25%	NC
% de références écoresponsables	NC	NC	5%	NC
% de produits achetés en Europe	100%	100%	100%	NC
% de fournisseurs européens	100%	100%	100%	NC



	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	100%	100%	100%	NC
% de références écoresponsables	NC	NC	53%	NC
% de produits achetés en Europe	88%	88%	86%	NC
% de fournisseurs européens	95%	97%	97%	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	82%	100%	100%	NC
% de références écoresponsables	10%	10%	24%	NC
% de produits achetés en Europe	NC	NC	NC	NC
% de fournisseurs européens	NC	NC	NC	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	0%	0%	97%	100%
% de références écoresponsables	6%	7%	12%	20%
% de produits achetés en Europe	100%	100%	100%	100%
% de fournisseurs européens	100%	100%	100%	100%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	32%	32%	41%	NC
% de références écoresponsables	7%	11%	42%	NC
% de produits achetés en Europe	NC	NC	99%	NC
% de fournisseurs européens	NC	77%	99%	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	61%	98%	98%	NC
% de références écoresponsables	NC	60%	NC	NC
% de produits achetés en Europe	99%	98%	NC	NC
% de fournisseurs européens	95%	99%	NC	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	92%	92%	98%	NC
% de références écoresponsables	33%	34%	44%	NC
% de produits achetés en Europe	86%	86%	86%	NC
% de fournisseurs européens	95%	97%	97%	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	0%	0%	41%	NC
% de références écoresponsables	NC	NC	28%	NC
% de produits achetés en Europe	100%	100%	100%	NC
% de fournisseurs européens	100%	100%	100%	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	100%	100%	100%	100%
% de références écoresponsables	45%	44%	55%	56%
% de produits achetés en Europe	100%	100%	100%	100%
% de fournisseurs européens	99%	99%	100%	100%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	100%	100%	100%	NC
% de références écoresponsables	33%	38%	NC	NC
% de produits achetés en Europe	99%	99%	NC	NC
% de fournisseurs européens	99%	99%	NC	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	NC	NC	100%	NC
% de références écoresponsables	NC	NC	NC	NC
% de produits achetés en Europe	NC	NC	100%	NC
% de fournisseurs européens	NC	NC	100%	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	96%	98%	100%	NC
% de références écoresponsables	NC	NC	NC	NC
% de produits achetés en Europe	100%	100%	100%	NC
% de fournisseurs européens	100%	100%	100%	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	NC	NC	NC	44%
% de références écoresponsables	NC	NC	8%	9%
% de produits achetés en Europe	NC	NC	NC	98%
% de fournisseurs européens	NC	NC	NC	93%

# FORMATION DES ACHETEURS AUX QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

## Sensibilisation des Acheteurs

**bernard**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	4	4	4	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	0	0	0	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

**CENPAC**  
solutions d'emballage

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	NC	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	NC	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

**JPG**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	6	7	7	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	0	0	0	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

**Kalamazoo**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	5	5	5	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	5	5	5	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

**MONDOFFICE**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	NC	8	8	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	8	8	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
Allemagne

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	0	4
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	0	2
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0%</b>	<b>50%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	8	12	12	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	0	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	3	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	3	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	4,5	5,5	6	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	1	5	6	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>22%</b>	<b>91%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	6	6
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	0	6
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	9	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	9	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	NC	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	NC	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	12	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	10	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>83%</b>	<b>NC</b>

## Objectif d'Achats Responsables

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	15%	15%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	NC	80%	80%	NC

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	0%	0%	0%	0%

# Environnement

## GESTION DES DECHETS

### Tonnage de nos Déchets



	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	46,00	37,10	36,70	NC
Métal	7,90	2,32	15,75	
Plastique (Films & Bouteilles)	0,00	2,26	1,78	
Verre	0,00	0,00	0,00	
Bois	0,00	0,00	0,00	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	53,50	32,07	36,24	NC
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	0,00	0,00	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>107,40</b>	<b>73,75</b>	<b>90,47</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	1,25	0,12	2,06	NC
Piles	0,30	1,25	0	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	0,24	0,92	0,538	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>1,79</b>	<b>2,29</b>	<b>2,598</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>109,19</b>	<b>76,04</b>	<b>93,068</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	101,35	83,9	96,70	NC
Métal	0,00	0,00	9,44	
Plastique (Films & Bouteilles)	0,03	0,07	0,05	
Verre	0,00	0,00	0,00	
Bois	0,00	0,00	0,00	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	237,37	162,92	159,42	NC
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	1,88	0,03	2,22	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>340,62</b>	<b>246,92</b>	<b>267,83</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	0,00	0,00	0,02	NC
Piles	0,03	0,03	0,00	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	0,03	0,08	0,03	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>0,06</b>	<b>0,11</b>	<b>0,05</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>340,68</b>	<b>247,03</b>	<b>267,88</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	229,00	295,00	331,00	NC
Métal	0,00	0,00	3,30	
Plastique (Films & Bouteilles)	0,00	0,00	0,04	
Verre	0,00	0,00	0,00	
Bois	203,00	248,00	211,00	
<b>Déchets Industriels Banals (DIB)</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	329,00	359,00	311,00	NC
Autres (Canettes, Mégots, Mobilier, etc.)	38,00	15,00	16,00	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>799,00</b>	<b>917,00</b>	<b>872,34</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	3,65	10,58	7,55	NC
Piles	0,11	0,00	1,17	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	7,35	7,56	7,00	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>11,11</b>	<b>18,14</b>	<b>15,72</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>810,11</b>	<b>935,14</b>	<b>888,06</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	79,04	39,55	60,70	NC
Métal	12,28	5,91	4,68	
Plastique (Films & Bouteilles)	0,49	3,79	1,03	
Verre	0,00	0,00	0,00	
Bois	16,26	14,64	4,68	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	0,00	0,00	0,00	NC
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	0,00	0,00	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>108,07</b>	<b>63,89</b>	<b>71,09</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	0,88	0,80	0,62	NC
Piles	0,00	0,00	0,00	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	0,00	0,00	0,00	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>0,88</b>	<b>0,80</b>	<b>0,62</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>108,95</b>	<b>64,69</b>	<b>71,71</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	316,00	312,00	258,00	<b>NC</b>
Métal	18,00	13,00	17,00	
Plastique (Films & Bouteilles)	35,00	36,00	34,00	
Verre	0,00	0,00	0,00	
Bois	182,00	236,00	128,00	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	190,00	138,00	168,00	<b>NC</b>
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	0,00	0,00	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>741,00</b>	<b>735,00</b>	<b>605,00</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	6,00	12,00	3,00	<b>NC</b>
Piles	0,00	0,00	0,00	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	0,00	2,00	0,00	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>6,00</b>	<b>14,00</b>	<b>3,00</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>747,00</b>	<b>749,00</b>	<b>608,00</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	NC	NC	11,20	<b>-10%</b>
Métal	NC	NC	1,00	
Plastique (Films & Bouteilles)	NC	NC	6,30	
Verre	NC	NC	0,00	
Bois	NC	NC	0,90	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	NC	NC	13,00	<b>-5%</b>
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	NC	NC	0,00	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>32,4</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	NC	NC	0,70	<b>0%</b>
Piles	NC	NC	0,02	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	NC	NC	0,00	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,72</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>33,12</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	279,00	278,00	241,00	<b>-3%</b>
Métal	2,00	22,00	17,00	
Plastique (Films & Bouteilles)	22,00	16,00	18,00	
Verre	0,00	0,00	0,70	
Bois	300,00	357,00	329,00	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	55,00	94,00	60,00	<b>-3%</b>
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	0,00	0,00	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>658,00</b>	<b>767,00</b>	<b>665,70</b>	<b>645,73</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	0,30	0,05	0,00	<b>-3%</b>
Piles	0,00	0,00	0,00	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	0,04	0,41	0,26	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>0,34</b>	<b>0,46</b>	<b>0,26</b>	<b>0,25</b>
<b>Total</b>	<b>658,34</b>	<b>767,46</b>	<b>665,96</b>	<b>645,92</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	NC	NC	24,80	<b>NC</b>
Métal	NC	NC	0,00	
Plastique (Films & Bouteilles)	NC	NC	12,80	
Verre	NC	NC	0,00	
Bois	NC	NC	0,00	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	NC	NC	15,30	<b>NC</b>
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	NC	NC	0,00	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>52,90</b>	
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	NC	NC	0,00	<b>NC</b>
Piles	NC	NC	0,00	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	NC	NC	0,00	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0,00</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>52,90</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	47,86	30,07	23,88	<b>NC</b>
Métal	0,00	0,00	0,00	
Plastique (Films & Bouteilles)	0,00	1,20	8,63	
Verre	0,00	0,00	0,00	
Bois	0,00	0,00	0,00	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	41,34	27,67	46,51	<b>NC</b>
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	0,00	0,00	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>89,20</b>	<b>60,16</b>	<b>79,02</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	0,00	0,00	0,00	<b>NC</b>
Piles	0,00	0,00	0,00	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	0,00	0,00	0,00	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>89,20</b>	<b>60,16</b>	<b>79,02</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	24,43	114,85	106,30	<b>NC</b>
Métal	0,00	0,00	0,00	
Plastique (Films & Bouteilles)	1,83	2,81	28,24	
Verre	0,00	0,00	0,00	
Bois	46,90	34,40	69,66	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	49,48	119,96	54,66	<b>NC</b>
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	0,00	0,00	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>122,64</b>	<b>272,02</b>	<b>258,86</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	0,00	0,31	0,24	<b>NC</b>
Piles	0,00	0,00	0,00	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	0,00	0,00	0,00	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>0,00</b>	<b>0,31</b>	<b>0,24</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>122,64</b>	<b>272,33</b>	<b>259,10</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	NC	NC	20,55	<b>NC</b>
Métal	NC	NC	0,40	
Plastique (Films & Bouteilles)	NC	NC	21,37	
Verre	NC	NC	0,12	
Bois	NC	NC	5,82	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	NC	NC	5,50	<b>NC</b>
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	NC	NC	0,02	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>53,78</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	NC	NC	0,00	<b>NC</b>
Piles	NC	NC	0,00	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	NC	NC	15,28	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>15,28</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>69,06</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	NC	NC	NC	<b>NC</b>
Métal	NC	NC	NC	
Plastique (Films & Bouteilles)	NC	NC	NC	
Verre	NC	NC	NC	
Bois	NC	NC	NC	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	NC	NC	NC	<b>NC</b>
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	NC	NC	NC	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	NC	NC	NC	<b>NC</b>
Piles	NC	NC	NC	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	NC	NC	NC	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
<b>DECHETS NON DANGEREUX</b>				
<b>Déchets 5 Flux</b>				
Papier / Carton	NC	NC	867,48	<b>NC</b>
Métal	NC	NC	87,20	
Plastique (Films & Bouteilles)	NC	NC	104,25	
Verre	NC	NC	0,00	
Bois	NC	NC	606,20	
<b>Autres Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets Industriels Banals (DIB)	NC	NC	88,01	<b>NC</b>
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	NC	NC	0,00	
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1 753,13</b>	<b>NC</b>
<b>DECHETS DANGEREUX</b>				
DEEE	NC	NC	5,56	<b>NC</b>
Piles	NC	NC	0,00	
Autres (Emballages / Chiffons Souillés, DDDQD Spéciaux et Standards, etc.)	NC	NC	4,42	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>9,98</b>	<b>NC</b>
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1 763,12</b>	<b>NC</b>

## Taux de Valorisation de nos Déchets

*Nouvel Indicateur en 2022*

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	36,70	NC	39%	<b>NC</b>
Métal	15,75	NC	17%	
Plastique (Films & Bouteilles)	1,78	NC	2%	
Verre	0,00	NC	0%	
Bois	0,00	NC	0%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	36,24	NC	39%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	NC	0%	
Déchets Dangereux	2,60	NC	3%	
<b>Total</b>	<b>93,07</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	96,70	79,2%	36%	NC
Métal	9,44	100%	4%	
Plastique (Films & Bouteilles)	0,05	100%	0%	
Verre	0,00	-	0%	
Bois	0,00	-	0%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	159,42	99,2%	59%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	2,22	75%	1%	
Déchets Dangereux	0,05	100%	0%	
<b>Total</b>	<b>267,88</b>	<b>94%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>



	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	331,00	NC	37%	NC
Métal	3,30	NC	0%	
Plastique (Films & Bouteilles)	0,04	NC	0%	
Verre	0,00	NC	0%	
Bois	211,00	NC	24%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	311,00	NC	35%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	16,00	NC	2%	
Déchets Dangereux	15,72	NC	2%	
<b>Total</b>	<b>888,06</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>



	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	60,70	100%	85%	NC
Métal	4,68	100%	7%	
Plastique (Films & Bouteilles)	1,03	100%	1%	
Verre	0,00	-	0%	
Bois	4,68	100%	6%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	0,00	-	0%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	-	0%	
Déchets Dangereux	0,62	-	1%	
<b>Total</b>	<b>71,71</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	258,00	NC	42%	NC
Métal	17,00	NC	3%	
Plastique (Films & Bouteilles)	34,00	NC	6%	
Verre	0,00	NC	0%	
Bois	128,00	NC	21%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	168,00	NC	28%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	NC	0%	
Déchets Dangereux	3,00	NC	0%	
<b>Total</b>	<b>608,00</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	11,20	100%	34%	90% de Valorisation
Métal	1,00	100%	3%	
Plastique (Films & Bouteilles)	6,30	80%	19%	
Verre	0,00	100%	0%	
Bois	0,90	100%	3%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	13,00	75%	39%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	100%	0%	
Déchets Dangereux	0,72	NC	2%	
<b>Total</b>	<b>33,12</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>90%</b>

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	241,00	100%	36%	96% de Valorisation
Métal	17,00	100%	3%	
Plastique (Films & Bouteilles)	18,00	100%	3%	
Verre	0,70	100%	0%	
Bois	329,00	100%	49%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	60,00	59%	9%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	-	0%	
Déchets Dangereux	0,26	68%	0%	
<b>Total</b>	<b>665,96</b>	<b>96%</b>	<b>100%</b>	<b>96%</b>

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	24,80	NC	47%	NC
Métal	0,00	NC	0%	
Plastique (Films & Bouteilles)	12,80	NC	24%	
Verre	0,00	NC	0%	
Bois	0,00	NC	0%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	15,30	NC	29%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	NC	0%	
Déchets Dangereux	0,00	NC	0%	
<b>Total</b>	<b>52,90</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	23,88	100%	30%	NC
Métal	0,00	-	0%	
Plastique (Films & Bouteilles)	8,63	100%	11%	
Verre	0,00	-	0%	
Bois	0,00	-	0%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	46,51	-	59%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	-	0%	
Déchets Dangereux	0,00	-	0%	
<b>Total</b>	<b>79,02</b>	<b>33%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	106,30	100%	41%	NC
Métal	0,00	-	0%	
Plastique (Films & Bouteilles)	28,24	100%	11%	
Verre	0,00	-	0%	
Bois	69,66	100%	27%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	54,66	98%	21%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	-	0%	
Déchets Dangereux	0,24	-	0%	
<b>Total</b>	<b>259,10</b>	<b>99,6%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>



	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	20,55	100%	30%	NC
Métal	0,40	66%	1%	
Plastique (Films & Bouteilles)	21,37	100%	31%	
Verre	0,12	100%	0%	
Bois	5,82	100%	8%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	5,50	77%	8%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,02	100%	0%	
Déchets Dangereux	15,28	-	22%	
<b>Total</b>	<b>69,06</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	NC	NC	NC	NC
Métal	NC	NC	NC	
Plastique (Films & Bouteilles)	NC	NC	NC	
Verre	NC	NC	NC	
Bois	NC	NC	NC	
Déchets Industriels Banals (DIB)	NC	NC	NC	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	NC	NC	NC	
Déchets Dangereux	NC	NC	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2022			Objectif 2023
	Tonnage	Taux de Valorisation	Part du Tonnage des Déchets	
Papier / Carton	867,48	100%	49%	NC
Métal	87,20	100%	5%	
Plastique (Films & Bouteilles)	104,25	100%	6%	
Verre	0,00	-	0%	
Bois	606,20	100%	34%	
Déchets Industriels Banals (DIB)	88,01	9%	5%	
Autres (Canettes, Mégots, Capsules à Café, etc.)	0,00	-	0%	
Déchets Dangereux	9,98	-	1%	
<b>Total</b>	<b>1 763,11</b>	<b>92%</b>	<b>100%</b>	<b>NC</b>

## Réduction du Tonnage des Catalogues

**bernard**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	551	496	431	NC
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

**CENPAC**  
solutions d'emballage

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	84	123	85	NC
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

**JPG**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	1 135	1 013	753	NC
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

**Kalamazoo**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	403	330	323	-30%
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

**MONDOFFICE**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	1 514	1 486	1 326	1 198
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

**RAJA**  
Allemagne

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	NC	NC	NC	NC
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

**RAJA**  
Benelux

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	205	179	190	186
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

**RAJA**  
Espagne

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	NC	NC	63	NC
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

**RAJA**  
Italie

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	52	49	58	47
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	104	108	132	NC
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	NC	NC	259	NC
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	NC	NC	155	122
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%	100%

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	NC	NC	1,5	NC
% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	NC	NC	90%	NC

## SUIVI DES CONSOMMATIONS D'ENERGIE

### Gaz & Electricité

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	127	124	123	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	1 031	976	1 165	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	0,03	0,03	0,04	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	474	291	458	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	0,02	0,01	0,01	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	1 505	1 267	1 623	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	0,05	0,04	0,05	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	349	339	362	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	2 711 301	3 041 312	1 255 424	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	31,39	35,32	13,71	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	1 492 112	1 588 900	1 039 049	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	16,90	18,45	11,35	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	4 263 413	4 630 212	2 294 473	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	48,28	53,77	25,05	



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	338	401	397	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>FIOUL</b>				
Consommations de Fioul (en kWh)	2 827 283	1 808 688	1 480 950	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	33,06	17,76	14,74	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	1 676 000	1 685 000	1 585 599	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	19,60	16,54	15,79	
<b>ENERGIE CUMULEE (FIOUL &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	4 503 283	3 493 688	3 066 549	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	52,86	34,30	30,53	



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	166	153	139	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	0	0	0	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	0,00	0,00	0,00	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	470 917	488 863	476 274	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	11,21	12,58	13,54	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	470 917	488 863	476 274	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	11,21	12,58	13,54	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	334	332	314	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	1 839 760	2 384 960	1 231 549	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	21,77	28,28	15,50	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	1 412 880	1 432 600	1 364 008	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	16,72	16,99	17,17	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	3 252 640	3 817 560	2 595 557	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	38,49	45,27	32,67	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	111	129	140	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	NC	NC	0	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	NC	NC	0,00	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	NC	NC	298 200	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	NC	NC	8,42	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	NC	NC	298 200	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	NC	NC	8,42	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	217	236	247	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	4 435 841	5 381 010	4 182 986	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	80,80	89,77	66,94	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	1 564 127	1 641 676	1 287 421	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	28,49	27,39	20,60	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	5 999 968	7 022 686	5 470 407	-15%
Nombre de kWh / Personne / jour	109,29	117,15	87,54	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	NC	NC	90	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	NC	NC	0,00	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	NC	NC	0,00	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	NC	NC	215 622	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	NC	NC	9,47	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	NC	NC	215 622	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	NC	NC	9,47	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	59	72	82	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	15 354	10 467	8 624	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	1,03	0,57	0,42	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	321 523	349 283	273 676	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	21,54	19,10	13,19	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	336 877	359 750	282 300	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	22,57	19,67	13,61	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	125	187	185	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	349 000	815 000	479 445	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	11,04	17,16	10,24	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	505 000	643 000	394 143	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	15,97	13,54	8,42	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	854 000	1 458 000	873 588	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	27,00	30,70	18,66	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	NC	NC	80	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	NC	NC	52 009	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	NC	NC	2,57	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	NC	NC	314 859	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	NC	NC	15,56	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	NC	NC	366 868	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	NC	NC	18,13	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	119	115	110	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	43 900	46 400	34 000	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	1,46	1,59	1,22	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	129 800	127 100	123 100	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	4,31	4,35	4,42	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	173 700	173 500	157 100	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	5,77	5,94	5,64	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	998	910	1 517	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>GAZ</b>				
Consommations de Gaz (en kWh)	NC	NC	4 413 960	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	NC	NC	11,50	
<b>ELECTRICITE</b>				
Consommations d'Electricité (en kWh)	NC	NC	8 159 336	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	NC	NC	21,26	
<b>ENERGIE CUMULEE (GAZ &amp; ELECTRICITE)</b>				
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	NC	NC	12 573 296	-15%
Nombre de KWh / Personne / jour	NC	NC	32,76	

## Eau

**bernard**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	127	124	123	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	653	568	89	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	0,02	0,02	0,003	

**CENPAC**  
solutions d'emballage

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	349	339	362	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	NC	NC	1 591	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	NC	NC	0,02	

**JPG**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	338	401	397	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	3 212	2 574	5 493	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	0,04	0,03	0,05	

**Kalamazoo**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	166	153	139	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	489	629	634	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	0,01	0,02	0,02	

**MONDOFFICE**

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	334	332	314	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	2 897	3 769	2 490	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	0,03	0,04	0,03	



	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	111	129	140	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	NC	NC	990	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	NC	NC	0,03	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	217	236	247	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	629	730	1 173	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	0,01	0,01	0,02	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	NC	NC	90	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	NC	NC	305	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	NC	NC	0,01	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	59	72	82	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	3 339	3 538	2 170	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	0,22	0,19	0,10	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	125	187	185	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	NC	NC	419	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	NC	NC	0,01	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	NC	NC	80	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	NC	NC	496	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	NC	NC	0,02	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	119	115	110	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	607	526	654	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	0,02	0,02	0,02	

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Effectif Total	998	910	1 517	NC
Nombre de Jours Ouvrés	253	254	253	
<b>EAU SANITAIRE</b>				
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	NC	NC	10 966	-5%
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour	NC	NC	0,03	

## Emissions de Gaz à Effet de Serre

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	NC	NC	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	NC	NC	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	NC	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	NC	505	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	NC	151	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	NC	144 709	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>145 365</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	NC	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	NC	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	54	113	24	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	2	NC	0	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	209 949	196 122	
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>210 062</b>	<b>196 146</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	335	435	104	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	554	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	20 995	
<b>Total</b>	<b>355</b>	<b>435</b>	<b>21 653</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	734	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	734	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1 468</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	719	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	275	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	15 735	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>16 729</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	NC	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	NC	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	48	138	144	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	NC	91	71	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	NC	
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>229</b>	<b>215</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	187	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	118	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	749	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1 054</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	142	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	0	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	1 057	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>1 199</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	121	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	26	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	2 533	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>2 680</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	2022	Objectif 2023
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	1 100	NC
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	1 666	
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO2)	NC	NC	8 065	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>10 831</b>	<b>NC</b>

## SYSTEME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL (SME)

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	75	/	/	/	7	4	64
2021	75	/	/	/	7	4	64
2022	75	/	/	/	7	4	64

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	91	9	30	52	2	15	74
2021	91	9	28	54	1	5	85
2022	91	9	28	54	1	4	86

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	89	/	/	/	6	10	73
2021	89	/	/	/	7	9	73
2022	90	/	/	/	7	9	74

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	1	0	0	0	0	0	1
2021	2	0	0	0	0	0	2
2022	3	0	0	0	1	1	1

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
Allemagne

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
Benelux

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	137	31	29	77	0	13	124
2022	<b>138</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>125</b>

**RAJA**  
Espagne

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

**RAJA**  
Italie

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	46	0	32	14	0	32	14
2021	46	0	32	14	0	32	14
2022	50	0	34	16	0	34	16

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	5	0	0	0	0	5	0

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

	Nombre de Risques Evalués	RISQUE BRUT			RISQUE RESIDUEL		
		Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs	Risques à Maîtriser	Risques à Surveiller	Risques Non Significatifs
2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2022	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

# Ethique

## SUIVI DES SIGNALEMENT AU TRAVERS DE LA PROCEDURE D'ALERTE PROFESSIONNELLE

**bernard**

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0

**CENPAC**  
solutions d'emballage

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0

**JPG**

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0

**Kalamazoo**

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0

**MONDOFFICE**

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0

**RAJA**  
Allemagne

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0



	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	1

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0	0

	2020	2021	2022
Nombre de Signalements	0	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	7	7	8

# ANNEXE 1 – CERTIFICATIONS ISO

## Certifications des Filiales du Groupe RAJA

La plupart des filiales du Groupe RAJA ont obtenu les certifications ISO 9001 et ISO 14001 pour la maîtrise de leur système de management de la Qualité et de l'Environnement. Dans le cadre de ces certifications, chacune des entités a rédigé une Politique Qualité et une Politique Environnementale dans lesquelles ont été déclinés les objectifs édictés par le Comité Exécutif du Groupe RAJA.

Entités du Groupe						
		Qualité	Environnement	Santé & Sécurité au Travail	Performance Énergétique	RSE
	RAJA France	●	●	-	-	-
	BERNARD	●	●	-	-	-
	CENPAC	●	●	-	●	-
	JPG	●	●	-	-	-
	WELCOME OFFICE	Non Certifiée				
	RAJA Allemagne	●	●	-	-	-
	UDO BÄR	●	-	-	-	-
	VIKING Allemagne	●	●	●	-	-
	RAJA Autriche	●	●	-	-	-
	RAJA Benelux	●	●	-	-	-
	VIKING Benelux	●	-	-	-	-
	RAJA Danemark	●	-	-	-	-
	RAJA Espagne	●	●	●	-	●
	KALAMAZOO	●	●	-	●	-
	RAJA Hongrie	Non Certifiée				
	RAJA Italie	●	●	-	-	-
	MONDOFFICE	●	●	●	-	-
	RAJA Norvège	Non Certifiée				
	RAJA Pologne	●	●	●	-	-
	RAJA Portugal	●	●	●	-	-
	RAJA Suède	●	●	-	-	-
	RAJA Suisse	●	●	-	-	-
	RAJA Slovaquie	●	●	-	-	-
	RAJA Rép. Tchèque	●	●	-	-	-
	RAJA Royaume Uni	●	●	●	-	-
	MORPLAN	Non Certifiée				
	VIKING Royaume-Uni & Irlande	●	●	●	-	-

# Certificat ISO 9001 & 14001 RAJA France



# Certificat

## Certificate

N° 2011/40767.6

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :  
*AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:*

**RAJA**

pour les activités suivantes :  
*for the following activities:*

**VENTE DE FOURNITURES ET D'ÉQUIPEMENTS AUX ENTREPRISES.**  
**SALE OF SUPPLIES AND EQUIPMENT TO COMPANIES.**

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :  
*has been assessed and found to meet the requirements of:*

**ISO 9001 : 2015 - ISO 14001 : 2015**

et est déployé sur les sites suivants :  
*and is developed on the following locations:*

**16, rue de l'Étang ZI Paris Nord II FR 93290 TREMBLAY-EN-FRANCE**  
**Avenue Marcel Dassault ZAC Sainte-Anne FR 84700 SORGUES**

Le détail des activités et sites certifiés par norme est mentionné sur les certificats suivants :  
*The description of certified activities and locations per standard is mentioned on the following certificates:*

**Certificat ISO 9001 : 2015 n° 10208**  
**Certificat ISO 14001 : 2015 n° 40764**

**Certificats ISO 9001 et ISO 14001 délivrés sous accréditation n° 4-0001**  
**Certificates ISO 9001 and ISO 14001 issued under accreditation n°4-0001**

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)  
*This certificate is valid from (year/month/day)*

**2023-07-26**

Jusqu'au  
*Until*

**2026-07-08**

Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.  
*This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probatory value.*

**Julien NIZRI**  
**Directeur Général d'AFNOR Certification**  
**Managing Director of AFNOR Certification**

Seuls les certificats électroniques, consultables sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org), font foi en temps réel de la certification de l'organisme.  
*The electronic certificates only, available at [www.afnor.org](https://www.afnor.org), attest in real time that the company is certified.*  
Certification de systèmes de management. Paires d'accréditation disponibles sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
Management Systems Certification. Accreditation scope available on [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
AFNOR est une marque déposée - AFNOR is a registered trademark. CERTIF 1013 B. 02/2022

Flashez ce QR Code pour  
vérifier la validité du certificat



# Certificat ISO 9001 BERNARD



# Certificat

## Certificate

N°1993/1708.9

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :  
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

## ENSEIGNES BERNARD

pour les activités suivantes :  
for the following activities:

**VENTE AUX PROFESSIONNELS A DISTANCE DE PRODUITS ET D'EQUIPEMENTS.**

**MAIL-ORDER SELLING OF PRODUCTS AND EQUIPMENT TO PROFESSIONALS.**

**VERKOOP AAN PROFESSIONELEN OP AFSTAND VAN PRODUCTEN EN VITRUSTINGEN.**

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :  
has been assessed and found to meet the requirements of:

## ISO 9001 : 2015

et est déployé sur les sites suivants :  
and is developed on the following locations:

**BERNARD FRANCE SAS : ZI de Tourcoing Nord 98 rue de Reckem FR-59960 NEUVILLE EN FERRAIN**

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)  
This certificate is valid from (year/month/day)

**2021-04-01**

Jusqu'au  
Until

**2024-03-31**

Julien NIZRI

**Directeur Général d'AFNOR Certification**  
Managing Director of AFNOR Certification

Seul le certificat électronique, consultable sur [www.afnor.org](http://www.afnor.org), fait foi en temps réel de la certification de l'organisme. The electronic certificate only, available at [www.afnor.org](http://www.afnor.org), attests in real time that the company is certified. Accreditation COPRAC n° 4-0001, Certification de Systèmes de Management. Fiche disponible sur [www.afnor.org](http://www.afnor.org).  
COPRAC accréditation n° 4-0001, Management Systems Certification. Fiche disponible sur [www.afnor.org](http://www.afnor.org).  
AFNOR est une marque déposée. AFAQ est un registre déposé. CERTIF 0006 01/07/2020

# Certificat ISO 14001 BERNARD



# Certificat

## Certificate

N°2007/29061.5

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :  
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

## ENSEIGNES BERNARD

pour les activités suivantes :  
for the following activities:

**VENTE AUX PROFESSIONNELS A DISTANCE DE PRODUITS ET D'EQUIPEMENTS.**

**MAIL-ORDER SELLING OF PRODUCTS AND EQUIPMENT TO PROFESSIONALS.**

**VERKOOP AAN PROFESSIONELEN OP AFSTAND VAN PRODUKTEN EN VITRUSTINGEN.**

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :  
has been assessed and found to meet the requirements of:

## ISO 14001 : 2015

et est déployé sur les sites suivants :  
and is developed on the following locations:

**BERNARD FRANCE SAS : ZI de Tourcoing Nord 98 rue de Reckem FR-59960 NEUVILLE EN FERRAIN**

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)  
This certificate is valid from (year/month/day)

**2021-04-01**

Jusqu'au  
Until

**2024-03-31**

**Julien NIZRI**

**Directeur Général d'AFNOR Certification**  
Managing Director of AFNOR Certification

This is an official AFNOR logo, consultable on [www.afnor.org](http://www.afnor.org), but for an official use of the certification of management. The electronic certificate only, available at [www.afnor.org](http://www.afnor.org)  
AFNOR is notified that the company is certified. Accreditation COPRAC n° 4-0301, Certification de Systèmes de Management. Fiche déposée sur [www.afnor.org](http://www.afnor.org)  
COPRAC accreditation n° 4-0301, Management Systems Certification. Fiche available on [www.afnor.org](http://www.afnor.org)  
AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. CERTIF 2008.0.07.020

# Certificat ISO 9001 CENPAC



# Certificat

## Certificate

N° 2005/25544.8

Page 1 / 2

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :  
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

## CENPAC SA

pour les activités suivantes :  
for the following activities:

**DISTRIBUTION ET COMMERCIALISATION DE PRODUITS ET SYSTEMES D'EMBALLAGE.**

**DISTRIBUTION, MARKETING AND SALE OF PACKAGING PRODUCTS AND SYSTEMS.**

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :  
has been assessed and found to meet the requirements of:

## ISO 9001 : 2015

et est déployé sur les sites suivants :  
and is developed on the following locations:

**161-165 RUE DE LA BELLE ETOILE BAT 1A ZI PARIS NORD II FR-95700 ROISSY EN FRANCE**

Liste des sites certifiés en annexe(s) / List of certified locations on appendix(ces)

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)  
This certificate is valid from (year/month/day)

**2021-04-30**

Jusqu'au  
Until

**2024-04-23**

Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.  
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probatory value.

**Julien NIZRI**

**Directeur Général d'AFNOR Certification**  
Managing Director of AFNOR Certification



Flashez ce QR  
Code pour vérifier la  
validité du certificat

Tout ce certificat électronique, consultable sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org), est tel en temps réel de la certification de l'organisme. The electronic certificate only, available at [www.afnor.org](https://www.afnor.org), attests in real time that the company is certified. Accreditation COPRAC n° 4-0001, Certification de Systèmes de Management. Pouvez consulter sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org). COPRAC accreditation n° 4-0001, Management Systems Certification. Scope available on [www.afnor.org](https://www.afnor.org). AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. CERTIF 10936, 01/2020

## CENPAC SA

Liste complémentaire des sites entrant dans le périmètre de la certification :  
*Complementary list of locations within the certification scope:*

**Logistique :**

ZAC VAL BREON BATIMENT 5 FR-77610 CHATRES

**Agence commerciale Midi Pyrénées :**

5, RUE BRINDEJONC DES MOULINAIS FR-31500 TOULOUSE

**Agence commerciale Picardie :**

17, ALLEE DU CHATEAU BLANC CS 50221 FR-59445 WASQUEHAL CEDEX

**Agence commerciale Rhône Alpes :**

MULTIPARC DE PARILLY BATIMENT L 50 RUE JEAN ZAY FR-69800 SAINT PRIEST CEDEX

**Agence commerciale Nord-Ouest :**

PARC D'ACTIVITE EDONIA BATIMENT L RUE DE LA TERRE ADELIE FR-35000 SAINT GREGOIRE

**Bureaux Administratifs & Financiers :**

89, RUE DES CITES FR-40101 DAX CEDEX

# Certificat ISO 14001 CENPAC



# Certificat

## Certificate

N° 2019/82698.2

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :  
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

## CENPAC SA

pour les activités suivantes :  
for the following activities:

**DISTRIBUTION ET COMMERCIALISATION DE PRODUITS ET SYSTEMES D'EMBALLAGE.**

**DISTRIBUTION, MARKETING AND SALE OF PACKAGING PRODUCTS AND SYSTEMS.**

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :  
has been assessed and found to meet the requirements of:

## ISO 14001 : 2015

et est déployé sur les sites suivants :  
and is developed on the following locations:

Siège : 161-165 RUE DE LA BELLE ETOILE BAT 1A ZI PARIS NORD FR-95700 ROISSY EN FRANCE

Site Logistique : 3 AVENUE LOUIS RENAULT ZAC VAL BREON BATIMENT 5 FR-77610 CHATRES

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)  
This certificate is valid from (year/month/day)

**2021-04-30**

Jusqu'au  
Until

**2024-04-23**

Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.  
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probatory value.

**Julien NIZRI**

**Directeur Général d'AFNOR Certification**  
Managing Director of AFNOR Certification



Flashez ce QR  
Code pour vérifier la  
validité du certificat

Find the certificate electronic, consultable sur [www.afnor.org](http://www.afnor.org). Get for an online view of the certification of the organization. The electronic certificate only, available at [www.afnor.org](http://www.afnor.org)  
also in real-time that the company is certified AFNOR Certification CENPAC n° 4-0001. Certification de Systèmes de Management. Fiche disponible sur [www.afnor.org](http://www.afnor.org)  
CENPAC accreditation n° 4-0001. Management Systems Certification. Fiche available on [www.afnor.org](http://www.afnor.org)  
AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. CERTIF 0836.9.01-0000



# Certificat ISO 50001 CENPAC



# Certificat

## Certificate

N° 2021/95313.1

Page 1 / 2

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :  
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

## CENPAC SA

pour les activités suivantes :  
for the following activities:

**DISTRIBUTION ET COMMERCIALISATION DE PRODUITS ET SYSTEMES D'EMBALLAGE.**

**DISTRIBUTION, MARKETING AND SALE OF PACKAGING PRODUCTS AND SYSTEMS.**

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :  
has been assessed and found to meet the requirements of:

## ISO 50001 : 2018

et est déployé sur les sites suivants :  
and is developed on the following locations:

### Adresse

161-165 RUE DE LA BELLE ETOILE BAT 1A ZI PARIS NORD II  
FR-95700 ROISSY EN FRANCE

### N° SIREN

652051830

Liste complémentaire des sites certifiés en annexe / Complementary list of certified locations on appendix

(L'ensemble des activités de l'entreprise sur le(s) site(s) donné(s) est couvert par la certification)  
(The scope of certification covers all activities carried out on the above-mentioned location(s))

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)  
This certificate is valid from (year/month/day)

2021-10-22

Jusqu'au  
until

2024-10-21

Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.  
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probatory value.

**Julien NIZRI**  
**Directeur Général d'AFNOR Certification**  
Managing Director of AFNOR Certification



Flashez ce QR Code  
pour vérifier la validité  
du certificat

3043 Le certificat électronique, consultable sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org), fait foi en l'absence de la certification de l'organisme.  
The electronic certificate copy, available at [www.afnor.org](https://www.afnor.org), stands as evidence that the company is certified.  
Autorisation COPRAC n°1/0301. Certification de Systèmes de Management. Poste disponible sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
COPRAC autorisation n°1/0301. Management Systems Certification. Poste available on [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. CERTIF 19-1881-9 - 07/2020

## Annexe / Appendix n° 1

### CENPAC SA

Liste complémentaire des sites entrant dans le périmètre de la certification :  
*Complementary list of locations within the certification scope:*

Adresses	N° SIREN
Logistique : ZAC VAL BREON BATIMENT 5 FR-77610 CHATRES	652051830
Agence commerciale Paris, Ile de France : 161-165, RUE DE LA BELLE ETOILE BAT 1A ZI PARIS NORD II FR-95700 ROISSY-EN-FRANCE	652051830
Agence commerciale Midi Pyrénées : 5 RUE BRINDEJONC DES MOULINAIS FR-31500 TOULOUSE	652051830
Agence commerciale Picardie : 17 ALLEE DU CHATEAU BLANC CS 50221 FR-59445 WASQUEHAL CEDEX	652051830
Agence commerciale Rhône Alpes : MULTIPARC DE PARILLY BATIMENT L 50 RUE JEAN ZAY FR-69800 SAINT-PRIEST CEDEX	652051830
Agence commerciale Nord-Ouest : PARC D ACTIVITE EDONIA BATIMENT L RUE DE LA TERRE ADELIE FR-35000 SAINT GREGOIRE	652051830
Bureaux Administratifs & Financiers : 89 RUE DES CITES FR-40101 DAX CEDEX	652051830



# Certificat

## Certificate

N° 2023/104121.1

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :  
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

**JPG**

pour les activités suivantes :  
for the following activities:

**VENTE DE FOURNITURES ET DE MOBILIER DE BUREAU.**

**SALE OF OFFICE FURNITURE AND SUPPLIES.**

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :  
has been assessed and found to meet the requirements of:

**ISO 9001 : 2015**

et est déployé sur les sites suivants :  
and is developed on the following locations:

**63 GRANDE RUE FR-95470 SURVILLIERS**

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)  
This certificate is valid from (year/month/day)

**2023-04-04**

Jusqu'au  
Until

**2026-04-03**

Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.  
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probatory value.

**Julien NIZRI**  
**Directeur Général d'AFNOR Certification**  
Managing Director of AFNOR Certification



Flashez ce QR  
Code pour vérifier la  
validité du certificat

Seul le certificat électronique, consultable sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org), est la et seule preuve de la certification de l'organisme. The electronic certificate only, available at [www.afnor.org](https://www.afnor.org), stands as the sole proof of the company's certification. AFNOR Certification COPRAC n° 9-001, Certification de Systèmes de Management. Plus de détails sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
COPRAC accréditation n° 9-001, Management Systems Certification. More available at [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark - CERTIF P 0006.9.07 2022

# Certificat ISO 14001 JPG



# Certificat

## Certificate

N° 2014/65554.6

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :  
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

**JPG**

pour les activités suivantes :  
for the following activities:

**VENTE DE FOURNITURES ET DE MOBILIER DE BUREAU.**

**SALE OF OFFICE FURNITURE AND SUPPLIES.**

a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :  
has been assessed and found to meet the requirements of:

**ISO 14001 : 2015**

et est déployé sur les sites suivants :  
and is developed on the following locations:

**63 GRANDE RUE FR-95470 SURVILLIERS**

Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)  
This certificate is valid from (year/month/day)

**2020-12-30**

Jusqu'au  
Until

**2023-12-17**

Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.  
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probative value.

**Julien NIZRI**  
**Directeur Général d'AFNOR Certification**  
Managing Director of AFNOR Certification



Flashez ce QR  
Code pour vérifier la  
validité du certificat

Seul le certificat électronique, consultable sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org), fait foi en l'absence de la certification de l'impression. The electronic certificate only, available at [www.afnor.org](https://www.afnor.org), stands as evidence in the absence of the printed certificate.  
 AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. CERTIF 1 0008 1 01 1000

# Certificat ISO 9001 KALAMAZOO



Fecha de Emisión Actual: 18 Diciembre 2021  
Fecha de Caducidad: 17 Diciembre 2024  
Número de Certificado: 10400440

Aprobaciones Originales:  
ISO 9001 - 26 Diciembre 2012

## Certificado de Aprobación

Certificamos que el Sistema de Gestión de :

### Kalamazoo Productos de Oficina, S.L.U.

Pol. Ind. Izaga, Plataforma D, Pab. 1A, 48960 Galdácano, Vizcaya, España

ha sido aprobado por Lloyd's Register de acuerdo con las siguientes normas:

#### ISO 9001:2015

Números de Aprobación: ISO 9001 – 0037846

Este certificado es válido sólo cuando va acompañado del anexo al certificado con el mismo número, en el que se detallan las delegaciones a las que se aplica esta aprobación.

El alcance de esta aprobación es aplicable a:

ISO 9001:2015  
Venta de productos para la oficina.

Paul Graaf

Area Operations Manager, Europe

Emitido por: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U.

en nombre de: Lloyd's Register Quality Assurance Limited



Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract. Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U., ED,C/ Princesa, 29, 1º 28008 Madrid Spain for and on behalf of: Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 1 Trinity Park, Bickenhill Lane, Birmingham B37 7ES, United Kingdom



## Anexo al Certificado

Ubicación	Actividades
Pol. Ind. Izaga, Plataforma D, Pab. 1A, 48960 Galdácano, Vizcaya, España	<b>ISO 9001:2015</b> Venta de productos para la oficina.
Avenida Albufera, 321, 1ª planta, local 6, 28031 Madrid, España	<b>ISO 9001:2015</b> Venta de productos para la oficina.



Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.  
Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U., ED/C/Princesa, 29, 1ª 28008 Madrid Spain for and on behalf of: Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 1 Trinity Park, Bickenhill Lane, Birmingham B37 7ES, United Kingdom



# Certificat ISO 14001 KALAMAZOO



Fecha de Emisión Actual:  
Fecha de Caducidad:  
Número de Certificado:

18 Diciembre 2021  
17 Diciembre 2024  
10400452

Aprobaciones Originales:  
ISO 14001 - 18 Diciembre 2016

## Certificado de Aprobación

Certificamos que el Sistema de Gestión de :

### Kalamazoo Productos de Oficina, S.L.U.

Pol. Ind. Izaga, Plataforma D, Pab. 1A, 48960 Galdácano, Vizcaya, España

ha sido aprobado por Lloyd's Register de acuerdo con las siguientes normas:

#### ISO 14001:2015

Números de Aprobación: ISO 14001 – 0041403

Este certificado es válido sólo cuando va acompañado del anexo al certificado con el mismo número, en el que se detallan las delegaciones a las que se aplica esta aprobación.

#### El alcance de esta aprobación es aplicable a:

ISO 14001:2015  
Venta de productos para la oficina.

**Paul Graaf**

Area Operations Manager, Europe

Emitido por: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U.

en nombre de: Lloyd's Register Quality Assurance Limited



Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract. Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U., ED/C/ Princesa, 29, 1º 28008 Madrid Spain for and on behalf of: Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 1 Trinity Park, Bickenhill Lane, Birmingham B37 7ES, United Kingdom



## Anexo al Certificado

Ubicación	Actividades
Pol. Ind. Izaga, Plataforma D, Pab. 1A, 48960 Galdácano, Vizcaya, España	<b>ISO 14001:2015</b> Venta de productos para la oficina.
Avenida Albufera, 321, 1º planta, local 6, 28031 Madrid, España	<b>ISO 14001:2015</b> Venta de productos para la oficina.



Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract. Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U., ED/C/ Princesa, 29, 1º 28008 Madrid Spain for and on behalf of: Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 1 Trinity Park, Bickenhill Lane, Birmingham B37 7ES, United Kingdom





# Certificat ISO 50001 KALAMAZOO



Fecha de Emisión Actual: 18 Diciembre 2021  
Fecha de Caducidad: 17 Diciembre 2024  
Número de Certificado: 10430446

Aprobaciones Originales:  
ISO 50001 - 18 Diciembre 2016

## Certificado de Aprobación

Certificamos que el Sistema de Gestión de :

### Kalamazoo Productos de Oficina, S.L.U.

Pol. Ind. Izaga, Plataforma D, Pab. 1A, 48960 Galdácano, Vizcaya, España

ha sido aprobado por Lloyd's Register de acuerdo con las siguientes normas:

#### ISO 50001:2018

Números de Aprobación: ISO 50001 – 0041536

Este certificado es válido sólo cuando va acompañado del anexo al certificado con el mismo número, en el que se detallan las delegaciones a las que se aplica esta aprobación.

El alcance de esta aprobación es aplicable a:

ISO 50001:2018

Venta de productos para la oficina.

**Paul Graaf**

Area Operations Manager, Europe

Emitido por: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U.

en nombre de: Lloyd's Register Quality Assurance Limited



Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract. Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U., ED.C/ Princesa, 20, 1ª 28008 Madrid Spain for and on behalf of: Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 1 Trinity Park, Bickenhill Lane, Birmingham B37 7ES, United Kingdom



## Anexo al Certificado

Ubicación	Actividades
Pol. Ind. Izaga, Plataforma D, Pab. 1A, 48960 Galdácano, Vizcaya, España	ISO 50001:2018 Venta de productos para la oficina.
Avenida Albufera, 321, 1º planta, local 6, 28031 Madrid, España	ISO 50001:2018 Venta de productos para la oficina.



Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.  
Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance España, S.L.U., ED./C/ Princesa, 29, 1º 28008 Madrid Spain for and on behalf of: Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 1 Trinity Park, Bickenhill Lane, Birmingham B37 7ES, United Kingdom



# Certificat ISO 9001 MONDOFFICE

CERTIFICAT

CERTIFICADO

СЕРТИФИКАТ

認證證書

CERTIFICATE

ZERTIFIKAT



Italia

## CERTIFICATO

Nr. 50 100 10090 Rev.004

SI ATTESTA CHE / THIS IS TO CERTIFY THAT

IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA QUALITÀ DI  
THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM OF

**MONDOFFICE S.r.l.**

SEDE LEGALE E OPERATIVA:  
REGISTERED OFFICE AND OPERATIONAL SITE:

**VIA PER GATTINARA 17  
IT - 13851 CASTELLETTO CERVO (BI)**

È CONFORME AI REQUISITI DELLA NORMA  
HAS BEEN FOUND TO COMPLY WITH THE REQUIREMENTS OF

**UNI EN ISO 9001:2015**

QUESTO CERTIFICATO È VALIDO PER IL SEGUENTE CAMPO DI APPLICAZIONE  
THIS CERTIFICATE IS VALID FOR THE FOLLOWING SCOPE OF APPLICATION

**Commercializzazione e distribuzione di prodotti e servizi per gli ambienti di lavoro, attraverso fasi di ricevimento merci, stoccaggio, picking, contatti con la clientela, confezionamento e spedizione. Gestione dello smaltimento mediante intermediazione di rifiuti senza detenzione (IAF 29, 39)**

**Marketing and distribution of products and services for the workplace, through phases of goods receipt, storage, picking, contact with customers, packaging and shipping. Management of disposal through intermediation of waste without detention (IAF 29, 39)**

Per l'Organismo di Certificazione  
For the Certification Body  
**TÜV Italia S.r.l.**

Validità / Validity

Dal / From: **2023-01-20**

Ai / To: **2026-01-19**



SGQ N° 049A

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento  
SA, IAF e ILAC  
Signatory of SA, IAF and ILAC Mutual  
Recognition Agreements

**Francesco Scarlata**

Divisione Divisione Business Assurance  
Business Assurance Division Manager

Data emissione /  
Issuing Date

**2023-01-10**

**PRIMA CERTIFICAZIONE / FIRST CERTIFICATION: 2011-01-20**

LA VALIDITÀ DEL PRESENTE CERTIFICATO È SUBORDINATA A SORVEGLIANZA PERIODICA A 12 MESI E AL RIESAME COMPLETO DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE CON PERIODICITÀ TRIENNALE  
THE VALIDITY OF THE PRESENT CERTIFICATE DEPENDS ON THE ANNUAL SURVEILLANCE EVERY 12 MONTHS AND ON THE COMPLETE REVIEW OF COMPANY'S MANAGEMENT SYSTEM AFTER THREE-YEARS

# Certificat ISO 14001 MONDOFFICE

CERTIFICAT

CERTIFICADO

СЕРТИФИКАТ

認證證書

CERTIFICATE

ZERTIFIKAT



Italia

## CERTIFICATO

Nr. 50 100 15975 Rev.001

SI ATTESTA CHE / THIS IS TO CERTIFY THAT  
IL SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE DI  
THE ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM OF

**MONDOFFICE S.r.l.**

SEDE LEGALE E OPERATIVA:  
REGISTERED OFFICE AND OPERATIONAL SITE:  
**VIA PER GATTINARA 17**  
**IT - 13851 CASTELLETTO CERVO (BI)**

È CONFORME AI REQUISITI DELLA NORMA  
HAS BEEN FOUND TO COMPLY WITH THE REQUIREMENTS OF

**UNI EN ISO 14001:2015**

QUESTO CERTIFICATO È VALIDO PER IL SEGUENTE CAMPO DI APPLICAZIONE  
THIS CERTIFICATE IS VALID FOR THE FOLLOWING SCOPE OF APPLICATION

**Commercializzazione e distribuzione di prodotti e servizi per gli ambienti di lavoro, attraverso fasi di ricevimento merci, stoccaggio, picking, contatti con la clientela, confezionamento e spedizione. Gestione dello smaltimento mediante intermediazione di rifiuti senza detenzione (IAF 29, 39)**

**Marketing and distribution of products and services for the workplace, through phases of goods receipt, storage, picking, contact with customers, packaging and shipping. Management of disposal through intermediation of waste without detention (IAF 29, 39)**

CERTIFICAZIONE RILASCIATA IN CONFORMITÀ AL REGOLAMENTO TECNICO ACCREDIA RT-09  
CERTIFICATION ISSUED IN ACCORDANCE TO ACCREDIA TECHNICAL REGULATION RT-09



SGA N° 018D

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento  
EA, IAF e ILAC  
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual  
Recognition Agreements

Per l'Organismo di Certificazione  
For the Certification Body  
**TÜV Italia S.r.l.**

Validità / Validity

Dal / From: **2023-01-10**

Ai / To: **2024-02-10**

**Francesco Scariata**

Data emissione / Issuing Date:

Direttore Divisione Business Assurance  
Business Assurance Division Manager

**2023-01-10**

**PRIMA CERTIFICAZIONE / FIRST CERTIFICATION: 2021-02-11**

"LA VALIDITÀ DEL PRESENTE CERTIFICATO È SUBORDINATA A SORVEGLIANZA PERIODICA A 12 MESI E AL RIESAME COMPLETO DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE CON PERIODICITÀ TRENNALE"  
"THE VALIDITY OF THE PRESENT CERTIFICATE DEPENDS ON THE ANNUAL SURVEILLANCE EVERY 12 MONTHS AND ON THE COMPLETE REVIEW OF COMPANY'S MANAGEMENT SYSTEM AFTER THREE-YEARS"

# Certificat ISO 45001 MONDOFFICE

CERTIFICAT

CERTIFICADO

СЕРТИФИКАТ

認證證書

CERTIFICATE

ZERTIFIKAT



Italia

## CERTIFICATO

Nr. 50 100 15976 Rev.001

SI ATTESTA CHE / THIS IS TO CERTIFY THAT

IL SISTEMA DI GESTIONE SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI DI  
THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM OF

### MONDOFFICE

SPAZIO AL TALENTO

#### MONDOFFICE S.r.l.

SEDE LEGALE E OPERATIVA:  
REGISTERED OFFICE AND OPERATIONAL SITE:

VIA PER GATTINARA 17  
IT - 13851 CASTELLETTO CERVO (BI)

È CONFORME AI REQUISITI DELLA NORMA  
HAS BEEN FOUND TO COMPLY WITH THE REQUIREMENTS OF

### UNI ISO 45001:2018

QUESTO CERTIFICATO È VALIDO PER IL SEGUENTE CAMPO DI APPLICAZIONE  
THIS CERTIFICATE IS VALID FOR THE FOLLOWING SCOPE

**Commercializzazione e distribuzione di prodotti e servizi per gli ambienti di lavoro, attraverso fasi di ricevimento merci, stoccaggio, picking, contatti con la clientela, confezionamento e spedizione. Gestione dello smaltimento mediante intermediazione di rifiuti senza detenzione (IAF 29, 39)**

**Marketing and distribution of products and services for the workplace, through phases of goods receipt, storage, picking, contact with customers, packaging and shipping. Management of disposal through intermediation of waste without detention (IAF 29, 39)**



SCR N° 009F

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento  
EA, IAF e ILAC  
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual  
Recognition Agreements

Per l'Organismo di Certificazione  
For the Certification Body  
TUV Italia S.r.l.

Validità / Validity

Dal / From: 2023-01-10

Ai / To: 2024-02-10

Francesco Scarlata

Data emissione / Issuing Date

Divisore Divisione Business Assurance  
Business Assurance Division Manager

2023-01-10

PRIMA CERTIFICAZIONE / FIRST CERTIFICATION: 2021-02-11

LA VALIDITÀ DEL PRESENTE CERTIFICATO È SUBORDINATA A SORVEGLIANZA PERIODICA A 12 MESI E AL RIESAME COMPLETO DEL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE CON PERIODICITÀ TRIENNALE.  
THE VALIDITY OF THE PRESENT CERTIFICATE DEPENDS ON THE ANNUAL SURVEILLANCE EVERY 12 MONTHS AND ON THE COMPLETE REVIEW OF COMPANY'S MANAGEMENT SYSTEM AFTER THREE-YEARS

# Certificat ISO 9001 RAJA Allemagne, Autriche & Suisse

# Zertifikat

Prüfungsnorm **ISO 9001:2015**  
Zertifikat-Registrier-Nr. **01 100 1300983**

Unternehmen: **Rajapack GmbH**  
Carl-Metz-Str. 12  
76275 Ettlingen  
Deutschland  
mit den Standorten gemäß Anlage

Geltungsbereich: Vertrieb von Verpackungsmaterialien und –vorrichtungen aller Art sowie von allgemeinen Ausrüstungsgegenständen für Unternehmen

Durch ein Audit wurde der Nachweis erbracht, dass die Forderungen der ISO 9001:2015 erfüllt sind.

Gültigkeit: Dieses Zertifikat ist gültig vom 03.02.2022 bis 02.02.2025.  
Erstzertifizierung 2013

28.01.2022

  
TÜV Rheinland Cert GmbH  
Am Grauen Stein - 51105 Köln

© TÜV, TÜV und TÜV sind eingetragene Marken. Eine Nutzung und Verwendung bedarf der vorherigen Zustimmung.

www.tuv.com



# Anlage zum Zertifikat

Prüfungsnorm **ISO 9001:2015**

Zertifikat-Registrier-Nr. **01 100 1300983**

Nr.	Standort	Geltungsbereich
/01	c/o Rajapack GmbH Carl-Metz-Str. 12 76275 Ettlingen Deutschland	Vertrieb von Verpackungsmaterialien und - vorrichtungen aller Art sowie von allgemeinen Ausrüstungsgegenständen für Unternehmen
/02	c/o Rajapack GmbH Salinen Str. 61 4133 Pratteln Schweiz	Vertrieb von Verpackungsmaterialien und - vorrichtungen aller Art sowie von allgemeinen Ausrüstungsgegenständen für Unternehmen
/03	c/o Rajapack GmbH IZ NÖ Süd, Str. 16, Objekt 69 2355 Wiener Neudorf Österreich	Vertrieb von Verpackungsmaterialien und - vorrichtungen aller Art sowie von allgemeinen Ausrüstungsgegenständen für Unternehmen

28.01.2022

  
TÜV Rheinland Cert GmbH  
Am Grauen Stein · 51105 Köln

Seite 1 von 1

www.tuv.com

 **TÜVRheinland®**  
Genau. Richtig.

# Certificat ISO 14001 RAJA Allemagne, Autriche & Suisse

## Zertifikat

Prüfungsnorm: **ISO 14001:2015**

Zertifikat-Registrier-Nr. **01 104 1300983**


Unternehmen: **Rajapack GmbH**  
Carl-Metz-Str. 12  
76275 Ettlingen  
Deutschland  
  
mit den Standorten gemäß Anlage

Geltungsbereich: Vertrieb von Verpackungsmaterialien und -vorrichtungen aller Art sowie von allgemeinen Ausrüstungsgegenständen für Unternehmen

Durch ein Audit wurde der Nachweis erbracht, dass die Forderungen der ISO 14001:2015 erfüllt sind.

Gültigkeit: Dieses Zertifikat ist gültig vom 03.02.2020 bis 02.02.2023.  
Erstzertifizierung 2014

28.01.2020

  
TÜV Rheinland Cert GmbH  
Am Grauen Stein · 51105 Köln

www.tuv.com





# Anlage zum Zertifikat

Prüfungsnorm **ISO 14001:2015**

Zertifikat-Registrier-Nr. **01 104 1300983**

Nr.	Standort	Geltungsbereich
/01	Rajapack GmbH Carl-Metz-Str. 12 76275 Ettlingen Deutschland	Vertrieb von Verpackungsmaterialien und -vorrichtungen aller Art sowie von allgemeinen Ausrüstungsgegenständen für Unternehmen
/02	Rajapack GmbH Salinen Str. 61 4133 Pratteln Schweiz	Vertrieb von Verpackungsmaterialien und -vorrichtungen aller Art sowie von allgemeinen Ausrüstungsgegenständen für Unternehmen
/03	Rajapack GmbH IZ NO Süd, Str. 16, Objekt 69 2355 Wiener Neudorf Österreich	Vertrieb von Verpackungsmaterialien und -vorrichtungen aller Art sowie von allgemeinen Ausrüstungsgegenständen für Unternehmen

28.01.2020

  
TÜV Rheinland Cert GmbH  
Am Grauen Stein · 51105 Köln

Seite 1 von 1

www.tuv.com

 **TÜVRheinland®**  
Genau. Richtig.

# Certificat ISO 9001 RAJA Benelux



## CERTIFICATE



This is to certify that

### Rajapack Benelux NV

Vrijheidsweg 8  
3700 Tongeren  
Belgium

with the organizational units/sites as listed in the annex

has implemented and maintains a **Quality Management System**.

#### Scope:

Procurement, storage, multi-channel sales, packing and shipping of packaging materials, office supplies and warehouse equipment for the Benelux market, as well as the logistics of orders for the other subsidiaries in the group.

Through an audit, documented in a report, it was verified that the management system fulfills the requirements of the following standard:

### ISO 9001 : 2015

Certificate registration no.	500284 QM15
Valid from	2022-06-13
Valid until	2025-06-12
Date of certification	2022-05-12



#### DQS GmbH

Markus Bleher  
Managing Director

Accredited Body: DQS GmbH, August-Schanz-Straße 21, 60433 Frankfurt am Main, Germany  
Administrative Office: DQS Holding GmbH, Konrad-Adenauer-Allee 8-10, 61118 Bad Vilbel, Germany

1 / 2





**Annex to certificate  
Registration No. 500284 QM15**

**Rajapack Benelux NV**

Vrijheidsweg 8  
3700 Tongeren  
Belgium

**Location**

**500285  
Rajapack BV  
Industrieterrein Hoogeind II,  
Minervum 7439 C-D  
4817 ZG Breda  
Netherlands**

**Scope**

Multi-channel sales of packaging materials,  
office supplies and warehouse equipment



## CERTIFICATE



This is to certify that

### Rajapack Benelux NV

Vrijheidsweg 8  
3700 Tongeren  
Belgium

with the organizational units/sites as listed in the annex

has implemented and maintains an **Environmental Management System**.

#### Scope:

Procurement, storage, multi-channel sales, packing and shipping of packaging materials, office supplies and warehouse equipment for the Benelux market, as well as the logistics of orders for the other subsidiaries in the group.

Through an audit, documented in a report, it was verified that the management system fulfills the requirements of the following standard:

### ISO 14001 : 2015

Certificate registration no. 500284 UM15  
Valid from 2022-06-13  
Valid until 2025-06-12  
Date of certification 2022-05-12



#### DQS GmbH

Markus Bleher  
Managing Director

Accredited Body: DQS GmbH, August-Schanz-Straße 21, 60433 Frankfurt am Main, Germany  
Administrative Office: DQS Holding GmbH, Konrad-Adenauer-Allee 8-10, 61118 Bad Vilbel, Germany

1 / 2



**Annex to certificate  
Registration No. 500284 UM15**

**Rajapack Benelux NV**

Vrijheidsweg 8  
3700 Tongeren  
Belgium

**Location**

**Scope**

**500285  
Rajapack BV  
Industrieterrein Hoogeind II,  
Minervum 7439 C-D  
4817 ZG Breda  
Netherlands**

Multi-channel sales of packaging materials,  
office supplies and warehouse equipment

# Certificat ISO 9001 RAJA Danemark

**BUREAU VERITAS**  
Certification



## **Rajapack ApS**

Vandtårnsvej 83A, 2860 Søborg

*Bureau Veritas Certification Denmark A/S dokumenterer hermed, at ledelsessystemet for ovennævnte virksomhed er vurderet og fundet i overensstemmelse med kravene i:*

Standard

**ISO 9001:2015**

Gyldighedsområde

**Salg af emballage.**

Oprindelig startdato for certificeringscyklus:	<b>05. april 2017</b>
Udløbsdato for forrige certificeringscyklus:	<b>NA</b>
Dato for certificerings-/recertificeringsaudit:	<b>NA</b>
Startdato for certificerings-/recertificeringscyklus:	<b>05. april 2020</b>

Under forudsætning af tilfredsstillende opretholdelse af virksomhedens ledelsessystem er dette certifikat gyldigt indtil: **04. april 2023**

**Certifikat nr.: DK012394**    Version: 1    Godkendelsesdato: **25. marts 2020**

Certificeringskontor: Bureau Veritas Certification Denmark A/S  
Oldenborggade 25-31, 7000 Fredericia

Yderligere information vedrørende certifikatets gyldighedsområde og omfang kan fås ved henvendelse til virksomheden. For oplysninger om dette certifikats gyldighed, venligst kontakt: **(+45) 77 311 000**.



# Certificat ISO 9001 RAJA Espagne



## CERTIFICATE

The quality management system of

### **RAJAPACK, S.A.**

Cl. La Granja, 2-10 - P.I. El Martinet |  
08291 RIPOLLET - BARCELONA | SPAIN

has been assessed and certified as meeting the requirements of:

### **ISO 9001:2015**

for the following activities:

**Trade of material of packing**

This certificate is valid from 02.10.2021 until 01.10.2024

Issued: 02.10.2021

**Certificate N° DA00935**

Dipl. Wirtsch.-Ing. (FH) Thorsten Weimer, Managing Director  
**TÜV**® Saarland Certification GmbH  
Am TÜV 1 | 66280 Sulzbach/Saar | Germany  
T +49 (0) 68 97 506 0 | cert@tuv-saar.com



Page 1 of 1

DE/A/210493  
TÜV®

# Certificat ISO 14001 RAJA Espagne



## CERTIFICATE

The environmental management system of

### **RAJAPACK, S.A.**

Ci. La Granja, 2-10 - P.I. El Martinet |  
08291 RIPOLLET - BARCELONA | SPAIN

has been assessed and certified as meeting the requirements of:

### **ISO 14001:2015**

for the following activities:

**Trade of material of packing**

This certificate is valid from 02.10.2021 until 01.10.2024

Issued: 02.10.2021

**Certificate N° DF00579**

Dipl. Wirtsch.-Ing. (FH) Thorsten Gröninger, Managing Director  
**TÜV** Saarland Certification GmbH  
Am TÜV 1 | 66280 Sulzbach/Saar | Germany  
T +49 (0) 68 97 506 0 | cert@tuv-saar.com



Page 1 of 1

DE/AJ210491  
TÜV®



# Certificat ISO 45001 RAJA Espagne



## CERTIFICATE

The management system of

### **RAJAPACK, S.A.**

Cl. La Granja, 2-10 - P.I. El Martinet |  
08291 - RIPOLLET - BARCELONA | SPAIN

has been assessed and certified as meeting the requirements of:

### **ISO 45001:2018**

for the following activities:

#### **Trade of material of packing**

This certificate is valid from 27.05.2020 until 20.06.2022  
Issued: 27.05.2020

**Certificate N° EA18M45**

Dipl. Wirtsch.-Ing. (FH) Thorsten Greiner, Director General  
**TÜV**® Saarland Certification GmbH  
Am TÜV 1 | 66280 Sulzbach/Saar | Germany  
T +49 (0) 68 97 506 0 | cert@tuv-saar.com



página 1 de 1

EN/A/882080  
TÜV®

# Certificat ISO 26000 RAJA Espagne



## CERTIFICATE

The management system of

### **RAJAPACK, S.A.**

Cl. La Granja, 2-10 - P.I. El Martinet |  
08291 - RIPOLLET - BARCELONA | SPAIN |

has been assessed and certified as meeting the requirements of:

### **ISO 26000:2010**

for the following activities:

#### **Trade of packaging solutions**

This certificate is valid from 31.03.2022 until 29.03.2025  
Issued: 31.03.2022

**Certificate N° EA220331-U027**

Dipl. Wirtsch.-Ing. (FH) Thorsten Greiner, Director General  
**TÜV**® Saarland Certification GmbH  
Am TÜV 1 | 66280 Sulzbach/Saar | Germany  
T +49 (0) 68 97 506 0 | cert@tuv-saar.com



page 1 de 1

DE/A/207501  
TÜV®

# Certificat ISO 9001 RAJA Italie



Building trust together.

## Certificate

CISQ/IMQ has issued an IQNET recognized certificate that the organization:

### **RAJAPACK SRL con unico socio**

VIA DOGANA PO 15 - 29015 CASTEL SAN GIOVANNI (PC) Italy

has implemented and maintains a

#### **Quality Management System**

for the following scope:

**Multichannel marketing of packing and packaging materials**

which fulfils the requirements of the following standard:

### **ISO 9001:2015**

Issued on: **2022/07/22**

Expires on: **2026/06/22**

Registration Number: **IT – 96550**

  
**Alex Stoichitoiu**  
President of IQNET

  
**Mario Romersi**  
President of CISQ



This attestation is directly linked to the IQNET Member's original certificate and shall not be used as a stand-alone document.

#### **IQNET Members\*:**

AENOR Spain AFNOR Certification France APCER Portugal CCC Cyprus CISQ Italy CQC China CQM China COS Czech Republic Cro Cert Croatia DQS Holding GmbH Germany EAGLE Certification Group USA FCAV Brazil FONDONORMA Venezuela ICONTEC Colombia ICS Bosnia and Herzegovina Inspecta Sertifointi Oy Finland INTECO Costa Rica IRAM Argentina JOA Japan KFG Korea LSGA Uruguay MIRTEC Greece MSZT Hungary Nemko AS Norway NSAI Ireland NYCE-SIGE Mexico PCBC Poland Quality Austria Austria SII Israel SIQ Slovenia SIRIM QAS International Malaysia SQS Switzerland SRAC Romania TSE Turkey YUQS Serbia

\*The list of IQNET Members is valid at the time of issue of this certificate. Updated information is available under [www.iqnet-certification.com](http://www.iqnet-certification.com)

# Certificat ISO 14001 RAJA Italie



www.imq.it

CERTIFICATO N. **9191.RJA2**  
CERTIFICATE N.

SI CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE DI  
WE HEREBY CERTIFY THAT THE ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM OPERATED BY

**RAJAPACK SRL con unico socio**

VIA DOGANA PO 15 - 29015 CASTEL SAN GIOVANNI (PC)

SITI / SITES

VIA DOGANA PO 15 - 29015 CASTEL SAN GIOVANNI (PC)

E' CONFORME ALLA NORMA / IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARD

**ISO 14001:2015**

PER LE SEGUENTI ATTIVITA' / FOR THE FOLLOWING ACTIVITIES

Commercializzazione multicanale di materiali per l'imballaggio ed il packaging  
*Multichannel marketing of packing and packaging materials*

Certificazione rilasciata in conformità al Regolamento Tecnico ACCREDIA RT-09

IL PRESENTE CERTIFICATO E' SOGGETTO AL RISPETTO DEL  
REGOLAMENTO PER LA CERTIFICAZIONE DEI SISTEMI DI GESTIONE

THE USE AND THE VALIDITY OF THE CERTIFICATE SHALL SATISFY THE  
REQUIREMENTS OF THE RULES FOR CERTIFICATION OF MANAGEMENT SYSTEMS

DATE:	PRIMA CERTIFICAZIONE FIRST CERTIFICATION	EMISSIONE CORRENTE CURRENT ISSUE	SCADENZA EXPIRY
	2014-06-23	2022-07-22	2026-06-22

IMQ S.p.A. - VIA QUINTILIANO, 43 - 20138 MILANO ITALY  
Management Systems Division - Flavio Orago



IONet, the association of the world's first class certification bodies, is the largest provider of management System Certification in the world.  
IONet is composed of more than 30 bodies and counts over 150 subsidiaries all over the globe.



SGA N° 006 D

Member negli Azzerati di legge  
ECONOMICITA' S.p.A. IMQ e SAC  
Signatory of SGA, IMQ and SAC  
Mutual Recognition Agreements

IAF: 29

La validità del certificato è subordinata a sorveglianza annuale e rinnovo completo  
of System of Control con periodicità triennale  
The validity of the certificate is maintained in annual audit and a re-assessment  
of the entire Management System after three years



Organismo di Certificazione Federazione CISQ  
www.imq.it



www.cisq.com

CISQ è la Federazione Italiana di Organismi di  
Certificazione dei sistemi di gestione aziendale.  
CISQ is the Italian Federation of management  
system Certification Bodies.

# Certificat ISO 9001 & ISO 14001 RAJA Pologne



## Certificate of Registration

This is to certify that the Management System of:

**Rajapack Sp. z o.o.**

**ul. Działkowa 62, 02-234 Warszawa**

has been approved by Alcumus ISOQAR and is compliant with the requirements of:

ISO 9001:2015, ISO 14001:2015



**Certificate Number:**

**14851-Q15-001**

**14851-E15-001**

**Initial Registration Date:**

**22 December 2016**

**Previous Expiry Date:**

**22 December 2022**

**Recertification Date:**

**12-14 December 2022**

**Re-issue Date:**

**13 January 2023**

**Expiry Date:**

**22 December 2025**

### Scope of Registration:

Sale of packaging, consumables and equipment for enterprises.

Signed:

Alyn Franklin, Chief Executive Officer  
(on behalf of Alcumus ISOQAR)

This certificate will remain current subject to the company maintaining its system to the required standard. This will be monitored regularly by Alcumus ISOQAR. Further clarification regarding the scope of this certificate and the applicability of the relevant standards' requirement may be obtained by consulting Alcumus ISOQAR. This certificate is one of several issued to the registration number 14851.

Accredited body: Alcumus ISOQAR Limited, Alcumus Certification, Cobra Court, 1 Blackmore Road, Stretford, Manchester M32 0QY  
T: 0161 865 3699 F: 0161 865 3685 E: [isoqarenquiries@alcumusgroup.com](mailto:isoqarenquiries@alcumusgroup.com) W: [www.alcumusgroup.com/isoqar](http://www.alcumusgroup.com/isoqar) (UK)  
Local office: ISOQAR CEE Sp. z o.o. ul. Wajozowa 11, 02-796 Warszawa  
T: +48 22 649 76 64 F: +48 22 349 95 62 E: [isoqar@isoqar.pl](mailto:isoqar@isoqar.pl) W: [www.isoqar.pl](http://www.isoqar.pl) (Poland)

This certificate is the property of Alcumus ISOQAR and must be returned on request. The certificate was issued electronically. The validity and authenticity of the certificate can be confirmed: <https://www.alcumus.com/en-gb/certification/customer-area/certificate-checker/>

Page 1 of 1

# Certificat ISO 45001 RAJA Pologne



## Certificate of Registration

This is to certify that the Management System of:

**Rajapack Sp. z o.o.**

**ul. Działkowa 62, 02-234 Warszawa**

has been approved by Alcumus ISOQAR and is compliant with the requirements of:

ISO 45001:2018



<b>Certificate Number:</b>	<b>14851-OHS-001</b>
<b>Initial Registration Date:</b>	<b>13 January 2023</b>
<b>Expiry Date:</b>	<b>13 January 2026</b>

### Scope of Registration:

Sale of packaging, consumables and equipment for enterprises.

Signed:  
Alyn Franklin, Chief Executive Officer  
(on behalf of Alcumus ISOQAR)

This certificate will remain current subject to the company maintaining its system to the required standard. This will be monitored regularly by Alcumus ISOQAR. Further clarification regarding the scope of this certificate and the applicability of the relevant standards' requirement may be obtained by consulting Alcumus ISOQAR. This certificate is one of several issued to the registration number 14851.

Accredited body: Alcumus ISOQAR Limited, Alcumus Certification, Cobra Court, 1 Blackmore Road, Stretford, Manchester M32 0QY  
T: 0161 865 3699 F: 0161 865 3685 E: [isoqarenquiries@alcumusgroup.com](mailto:isoqarenquiries@alcumusgroup.com) W: [www.alcumusgroup.com/isoqar](http://www.alcumusgroup.com/isoqar) (UK)  
Local office: ISOQAR CEE Sp. z o.o. ul. Wąwozowa 11, 02-796 Warszawa  
T: +48 22 649 76 64 F: +48 22 349 95 62 E: [isoqar@isoqar.pl](mailto:isoqar@isoqar.pl) W: [www.isoqar.pl](http://www.isoqar.pl) (Poland)

This certificate is the property of Alcumus ISOQAR and must be returned on request. The certificate was issued electronically. The validity and authenticity of the certificate can be confirmed: <https://www.alcumus.com/en-gb/certification/customer-area/certificate-checker/>

# Certificat ISO 9001 RAJA Portugal



## CERTIFICATE

The quality management system of

### **RAJAPACK UNIPessoal, LDA**

Estrada de Paço de Arcos, 66 e 66-A – Piso 2, Sala 11 |  
2735-336 - CACÉM - PORTUGAL | PORTUGAL

has been assessed and certified as meeting the requirements of:

### **ISO 9001:2015**

for the following activities:

#### **Marketing of packaging solutions and industrial equipment**

This certificate is valid from 30.10.2023 until 29.10.2026  
Issued: 30.10.2023.

**Certificate N° EA01081-EN**

Ivana Vitale, Technical Manager  
**TÜV**® Saarland Certification GmbH  
Am TÜV 1 | 66280 Sulzbach/Saar | Germany  
T +49 (0) 68 97 506 0 | cert@tuv-saar.com



# Certificat ISO 14001 RAJA Portugal



## CERTIFICATE

The environmental management system of

**RAJAPACK UNIPessoal, LDA**  
Estrada de Paço de Arcos, 66 e 66-A - Piso 2, Sala 11 |  
2735-336 - CACÉM - PORTUGAL | PORTUGAL

has been assessed and certified as meeting the requirements of:

**ISO 14001:2015**

for the following activities:

**Marketing of packaging solutions and industrial equipment**

This certificate is valid from 30.10.2023 until 29.10.2026  
Issued: 30.10.2023.

**Certificate N° EF01082-EN**

Ivana Vitale, Technical Manager  
**TÜV**® Saarland Certification GmbH  
Am TÜV 1 | 66280 Sulzbach/Saar | Germany  
T +49 (0) 68 97 506 0 | cert@tuv-saar.com





# Certificat ISO 45001 RAJA Portugal



## CERTIFICATE

The occupational health and safety management system of

### **RAJAPACK UNIPessoal, LDA**

Estrada de Paço de Arcos, 66 e 66-A – Piso 2, Sala 11 |  
2735-336 - CACÉM - PORTUGAL | PORTUGAL

has been assessed and certified as meeting the requirements of:

### **ISO 45001:2018**

for the following activities:

#### **Marketing of packaging solutions and industrial equipment**

This certificate is valid from 30.10.2023 until 29.10.2026  
Issued: 30.10.2023.

**Certificate N° EN06013-EN**

Ivana Vitale, Technical Manager  
**TÜV**® Saarland Certification GmbH  
Am TÜV 1 | 66280 Sulzbach/Saar | Germany  
T +49 (0) 68 97 506 0 | cert@tuv-saar.com

# Certificat ISO 9001 RAJA Slovaquie

## Certificate

Standard **ISO 9001:2015**

Certificate Registr. No. **01 100 2042256/02**

Organization: **Rajapack s.r.o.**  
Nupaky 148  
251 01 Říčany u Prahy - Logistický Terminál  
Czech Republic

Site: **c/o Rajapack s.r.o.**  
Lazaretská 8  
811 08 Bratislava  
Slovakia

Scope: Sales of packaging supplies and equipment to companies

Proof has been furnished by means of an audit that the requirements of ISO 9001:2015 are met.

Validity: The certificate is valid in conjunction with the main certificate 01 100 2042256 from 2021-10-02 until 2024-10-01.

2022-04-21

TÜV Rheinland Cert GmbH  
Am Grauen Stein · 51105 Köln

© TÜV, TÜEV and TUV are registered trademarks. Utilisation and application requires prior approval.

www.tuv.com



# Certificat ISO 14001 RAJA Slovaquie

## Certificate

Standard **ISO 14001:2015**

Certificate Registr. No. **01 104 2042257/02**

Organization: **Rajapack s.r.o.**  
Nupaky 148  
251 01 Říčany u Prahy - Logistický Terminál  
Czech Republic

Site: **c/o Rajapack s.r.o.**  
Lazaretská 8  
811 08 Bratislava  
Slovakia

Scope: Sales of packaging supplies and equipment to companies

Proof has been furnished by means of an audit that the requirements of ISO 14001:2015 are met.

Validity: The certificate is valid in conjunction with the main certificate 01 104 2042257 from 2021-10-02 until 2024-10-01.

2022-04-21

TÜV Rheinland Cert GmbH  
Am Grauen Stein · 51105 Köln

© TÜV, TÜEV and TÜV are registered trademarks. Utilisation and application requires prior approval.

www.tuv.com



# Certificat ISO 9001 RAJA Republique Tchèque

## Certificate

Standard **ISO 9001:2015**

Certificate Registr. No. **01 100 2042256/01**

Organization: **Rajapack s.r.o.**  
Nupaky 148  
251 01 Říčany u Prahy - Logistický Terminál  
Czech Republic

Site: **c/o Rajapack s.r.o.**  
Nupaky 148  
251 01 Říčany u Prahy - Logistický Terminál  
Czech Republic

Scope: Sales of packaging supplies and equipment to companies

Proof has been furnished by means of an audit that the requirements of ISO 9001:2015 are met.

Validity: The certificate is valid in conjunction with the main certificate 01 100 2042256 from 2021-10-02 until 2024-10-01.

2022-04-21

TÜV Rheinland Cert GmbH  
Am Grauen Stein · 51105 Köln

www.tuv.com



# Certificat ISO 14001 RAJA Republique Tchèque

## Certificate

Standard **ISO 14001:2015**

Certificate Registr. No. **01 104 2042257/01**

Organization: **Rajapack s.r.o.**  
Nupaky 148  
251 01 Říčany u Prahy - Logistický Terminál  
Czech Republic

Site: **c/o Rajapack s.r.o.**  
Nupaky 148  
251 01 Říčany u Prahy - Logistický Terminál  
Czech Republic

Scope: Sales of packaging supplies and equipment to companies

Validity: Proof has been furnished by means of an audit that the requirements of ISO 14001:2015 are met.  
The certificate is valid in conjunction with the main certificate 01 104 2042257 from 2021-10-02 until 2024-10-01.

2022-04-21

  
TÜV Rheinland Cert GmbH  
Am Grauen Stein · 51105 Köln

www.tuv.com



# Certificat ISO 9001 RAJA Suède



BUREAU  
VERITAS

Bureau Veritas Certification

## Rajapack AB

Logistikvägen 2, 438 70, Landvetter, Sweden

Bureau Veritas Certification certify that the Management System of the above organisation has been audited and found to be in accordance with the requirements of the management system standard detailed below

Standard

## ISO 9001:2015

Scope of supply

Sales and distribution of packaging, office supplies, consumables material and storage equipment.

Original Approval Date:

20-12-2023

Subject to the continued satisfactory operation of the organisation's Management System, this certificate is valid until:

20-12-2026



Herman Fahlstrom

Technical Manager, Bureau Veritas Certification Sverige AB



Date: 20-12-2023

Certificate Number: SE009636

Version: 1



To check this certificate validity please call +46 31 60 65 00

Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of the management system requirements may be obtained by consulting the organisation.

# Certificat ISO 14001 RAJA Suède



BUREAU  
VERITAS

Bureau Veritas Certification

## Rajapack AB

Logistikvägen 2, 438 70, Landvetter, Sweden

Bureau Veritas Certification certify that the Management System of the above organisation has been audited and found to be in accordance with the requirements of the management system standard detailed below

Standard

**ISO 14001:2015**

Scope of supply

Sales and distribution of packaging, office supplies, consumables material and storage equipment.

Original Approval Date:

20-12-2023

Subject to the continued satisfactory operation of the organisation's Management System, this certificate is valid until:

20-12-2026

Herman Fahstrom Technical Manager, Bureau Veritas Certification Sverige AB

Date: 21-12-2023

Certificate Number: SE009637

Version: 1



To check this certificate validity please call +46 31 60 65 00

Further clarifications regarding the scope of this certificate and the applicability of the management system requirements may be obtained by consulting the organisation.



# Certificat ISO 9001 RAJA Royaume-Uni



## CERTIFICATE

No. CN14216IQ

certifies that :

### Rajapack

Raja UK- Unit 1, DC10 Salford Road, Brogborough Bedford, MK43 0AR United Kingdom

operates a management system that has been assessed as conforming to :

### ISO 9001:2015

for the scope of activities :

**The provision of Packaging and Workplace Products and Equipment.**

Issue date : 14 June 2022  
Valid until : 11 February 2025 (Subject to adherence to the agreed ongoing programme, successful endorsement of certification following each audit and compliance with the terms and conditions of certification.)  
Original date of certification : 18 March 2014

Mo Ghaus Operations Director SOCOTEC Certification UK



SOCOTEC Certification UK Ltd, 6 Gordano Court  
Serbert Close, Portishead, Bristol BS20 7FS  
UNITED KINGDOM

<http://socotec-certification-international.co.uk>



# Certificat ISO 14001 RAJA Royaume-Uni



## CERTIFICATE

No. CN 14216IE

certifies that :

### Rajapack

Raja UK- Unit 1, DC10 Salford Road, Brogborough Bedford, MK43 0AR United Kingdom

operates a management system that has been assessed as conforming to :

### ISO 14001:2015

for the scope of activities :

**The provision of Packaging and Workplace Products and Equipment.**

Issue date : 14 June 2022  
Valid until : 11 February 2025 (Subject to adherence to the agreed ongoing programme, successful endorsement of certification following each audit and compliance with the terms and conditions of certification.)  
Original date of certification : 18 March 2014

Mo Ghaus Operations Director SOCOTEC Certification UK



SOCOTEC Certification UK Ltd, 6 Gordano Court  
Serbert Close, Portishead, Bristol BS20 7FS  
UNITED KINGDOM

<http://socotec-certification-international.co.uk>

# Certificat ISO 45001 RAJA Royaume-Uni



## CERTIFICATE

No. CN/14216HS

certifies that :

### Rajapack

Raja UK- Unit 1, DC10 Salford Road, Brogborough Bedford, MK43 0AR United Kingdom

operates a management system that has been assessed as conforming to :

### ISO 45001:2018

for the scope of activities :

**The provision of Packaging and Workplace Products and Equipment.**

Issue date : 14 June 2022  
Valid until : 11 February 2025 (Subject to adherence to the agreed ongoing programme, successful endorsement of certification following each audit and compliance with the terms and conditions of certification.)  
Previously certified to OHSAS 18001 since : 18 March 2014

Mo Ghaus Operations Director SOCOTEC Certification UK



SOCOTEC Certification UK Ltd, 6 Gordano Court  
Serbert Close, Portishead, Bristol BS20 7FS  
UNITED KINGDOM

<http://socotec-certification-international.co.uk>

# Certificat ISO 9001 UDO BÄR Allemagne, Autriche & France



## ZERTIFIKAT



Hiermit wird bescheinigt, dass

**UDO BÄR**<sup>®</sup>  
ALLES FÜR BETRIEB, LAGER, BÜRO  
Ein Unternehmen der **RAJA GROUP**

**UDO BÄR GmbH**

Obermauerstraße 1-3  
47051 Duisburg  
Deutschland

mit den im Anhang gelisteten Standorten

ein **Qualitätsmanagementsystem** eingeführt hat und anwendet.

Geltungsbereich:  
Versandhandel für Büro- und Betriebseinrichtungen

Durch ein Audit, dokumentiert in einem Bericht, wurde der Nachweis erbracht, dass das Managementsystem die Forderungen des folgenden Regelwerks erfüllt:

**ISO 9001 : 2015**

Zertifikat-Registrier-Nr. 053371 QM15  
Gültig ab 2021-07-12  
Gültig bis 2024-07-11  
Zertifizierungsdatum 2021-06-22



**DQS GmbH**

Markus Bieher  
Geschäftsführer

Akkreditierte Stelle: DQS GmbH, August-Schanz-Straße 21, 60433 Frankfurt am Main

1 / 2





**Anhang zum Zertifikat  
Registrier-Nr. 053371 QM15**

**UDO BÄR GmbH**

Obermauerstraße 1-3  
47051 Duisburg  
Deutschland

**Standort**

061266  
UDO BÄR GmbH  
Jägerbauernweg 1  
5082 Grödig  
Österreich

061267  
UDO BÄR & Partner AG  
Mühlegasse 36  
6340 Baar  
Schweiz

370422  
BAR SARL  
50 avenue d'Alsace  
Colmar Cedex  
Frankreich

373968  
BÄR B.V.  
Ceresstraat 1  
4811CA Breda  
Niederlande

# Certificat ISO 9001, ISO 14001 & ISO 45001 VIKING Royaume-Uni

Printed on 25-02-2022



Current issue date: 1 October 2021  
Expiry date: 2 January 2023  
Certificate identity number: 10395633

Original approval(s):  
ISO 14001 - 15 July 2011  
ISO 9001 - 15 July 2011  
ISO 45001 - 4 June 2019

## Certificate of Approval

This is to certify that the Management System of:

### Office Depot International (UK) Ltd

501 Beaumont Leys Lane, Leicester, LE4 2BN, United Kingdom

has been approved by Lloyd's Register to the following standards:

**ISO 14001:2015, ISO 9001:2015, ISO 45001:2018**

Approval number(s): ISO 14001 – 0007856, ISO 9001 – 0007857, ISO 45001 – 00006727

This certificate is valid only in association with the certificate schedule bearing the same number on which the locations applicable to this approval are listed.

**The scope of this approval is applicable to:**

Stockholding, supply and distribution of office products.

**David Derrick**

Area Operations Manager UK & Ireland

Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance Limited



Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract. Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 1 Trinity Park, Bickenhill Lane, Birmingham B37 7ES, United Kingdom



# Certificate Schedule

Location	Activities
501 Beaumont Leys Lane, Leicester, LE4 2BN, United Kingdom	<b>ISO 14001:2015, ISO 9001:2015, ISO 45001:2018</b> Stockholding, supply and distribution of office products.
<b>Office Depot International (UK) Ltd t/a Viking Direct</b> Ashton Commercial Park, Alexandria Drive, Ashton Moss, Ashton Under Lyne, OL7 0QN, United Kingdom	<b>ISO 9001:2015</b> Customer Services and Inside Sales.
<b>Office Depot International (UK) Ltd t/a Viking Direct</b> 501 Beaumont Leys Lane, Leicester, LE4 2BN, United Kingdom	<b>ISO 14001:2015, ISO 9001:2015, ISO 45001:2018</b> Stockholding, supply and distribution of office products.
<b>Viking Direct Ireland Limited</b> 501 Beaumont Leys Lane, Leicester, LE4 2BN, United Kingdom	<b>ISO 14001:2015, ISO 9001:2015, ISO 45001:2018</b> Stockholding, supply and distribution of office products.



Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.  
Issued by: Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 1 Trinity Park, Bickenhill Lane, Birmingham B37 7ES, United Kingdom



DEKRA



DEKRA

DEKRA

DEKRA

DEKRA

DEKRA

# CERTIFICATE



## ISO 9001:2015

DEKRA Certification GmbH hereby certifies that the organization

### Viking Netherlands B.V.

Columbusweg 33, 5928 LA Venlo, Netherlands

**for the scope of certification:**

Provision of office supplies and workplace solutions,  
storage, picking and shipping,  
customer service and sales

has established and maintains a quality management system according to the above mentioned standard.  
The conformity was adduced with audit report no. A22111165.

Certificate registration no.:	100420263/1
Validity of previous certificate:	2023-04-15
Certificate valid from:	2023-04-16
Certificate valid to:	2026-04-15

Language translation



Dr. Rolf Krökel  
DEKRA Certification GmbH, Stuttgart, 2023-04-07



# Certificat ISO 9001 VIKING Allemagne & Autriche



# ZERTIFIKAT

## Office DEPOT®

### ISO 9001:2015

DEKRA Certification GmbH bescheinigt hiermit, dass die Organisation

**Office Depot International B.V.**

**Zertifizierter Bereich:**

Handel mit Büroartikeln

**Zertifizierter Standort:**

Columbusweg 33, 5928 LA Venlo, Niederlande

(weitere Standorte siehe Anhang)

ein Qualitätsmanagementsystem entsprechend der oben genannten Norm eingeführt hat und aufrechterhält. Der Nachweis wurde mit Auditbericht-Nr. A19081038 erbracht.

Zertifikats Registrier-Nr.:	100105046/7	Zertifikat gültig vom:	16.04.2020
Gültigkeit vorheriges Zertifikat:	15.04.2020	Zertifikat gültig bis:	15.04.2023

Dr. Gerhard Nagel  
DEKRA Certification GmbH, Stuttgart, 07.04.2020



DEKRA Certification GmbH \* Handwerksstraße 15 \* D-70565 Stuttgart \* www.dekra-certification.de

Seite 1 von 2



## Anhang zum Zertifikat Nr. 100105046/7

gültig vom 16.04.2020 bis 15.04.2023

Die folgenden Standorte / Firmen fallen unter das o.g. Zertifikat:

	Zentrale	Zertifizierter Standort	Zertifizierte Bereiche
	Office Depot International B.V.	Columbusweg 33 5928 LA Venlo Niederlande	Handel mit Büroartikeln
	<b>an den folgenden Standorten / bei den Firmen an den folgenden Standorten</b>		<b>Zertifizierte Bereiche</b>
1.	Office Depot Deutschland GmbH	Linus-Pauling-Straße 2 63762 Großostheim Deutschland	Handel mit Büroartikeln
2.	Viking Direkt GesmbH	Tragweiner Straße 57 4230 Pregarten Österreich	Handel mit Büroartikeln




Dr. Gerhard Nagel  
DEKRA Certification GmbH, Stuttgart, 07.04.2020

DEKRA Certification GmbH \* Handwerkstraße 15 \* D-70565 Stuttgart \* [www.dekra-certification.de](http://www.dekra-certification.de)

# ZERTIFIKAT

## Office DEPOT®

### ISO 14001:2015

DEKRA Certification GmbH bescheinigt hiermit, dass die Organisation

**Office Depot Deutschland GmbH**

**Zertifizierter Bereich:**

Handel mit Büroartikeln

**Zertifizierter Standort:**

Linus-Pauling-Straße 2, 63762 Großostheim, Deutschland

ein Umweltmanagementsystem entsprechend der oben genannten Norm eingeführt hat und aufrechterhält. Der Nachweis wurde mit Auditbericht-Nr. A19081038 erbracht.

Zertifikats Registrier-Nr.:	170408033/4	Zertifikat gültig vom:	16.04.2020
Gültigkeit vorheriges Zertifikat:	15.04.2020	Zertifikat gültig bis:	15.04.2023

  
Dr. Gerhard Nagel  
DEKRA Certification GmbH, Stuttgart, 07.04.2020





# ZERTIFIKAT

## Office DEPOT®

### ISO 45001:2018

DEKRA Certification GmbH bescheinigt hiermit, dass die Organisation

**Office Depot Deutschland GmbH**

**Zertifizierter Bereich:**

Handel mit Büroartikeln

**Zertifizierter Standort:**

Linus-Pauling-Straße 2, 63762 Großostheim, Deutschland

ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit entsprechend der oben genannten Norm eingeführt hat und aufrechterhält. Der Nachweis wurde mit Auditbericht-Nr. A19081038 erbracht.

Zertifikats Registrier-Nr.: 450420028  
Gültigkeit vorheriges Zertifikat:

Zertifikat gültig vom: 16.04.2020  
Zertifikat gültig bis: 15.04.2023

Dr. Gerhard Nagel  
DEKRA Certification GmbH, Stuttgart, 07.04.2020



# ANNEXE 2 – POLITIQUES QSE

## Politique Qualité RAJA France



Depuis sa création, l'une des valeurs de RAJA est de garantir l'excellence de la qualité des produits et de la relation de service à ses clients quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Parce que nous sommes le leader européen de la distribution multicanale d'emballages, de fournitures et d'équipements pour les entreprises, nous sommes déterminés à poursuivre nos actions pour satisfaire les attentes de nos clients et respecter nos engagements : qualité, prix, délai, services.

Nous sommes également axés sur la qualité de vie au travail de nos collaboratrices et de nos collaborateurs et favorisons l'équité professionnelle entre les femmes et les hommes, le développement des compétences et la mobilité interne.

Notre Politique Qualité s'organise autour des principes suivants :

### GARANTIR LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS

- En proposant une gamme de produits adaptés à leurs besoins et au meilleur rapport qualité / prix
- En mettant à leur disposition une offre multicanale exhaustive et claire (catalogues, newsletters, site web)
- En les accompagnant lors de la prise de commande et en leur apportant des conseils personnalisés
- En garantissant une disponibilité de tous nos produits
- En veillant à la qualité de la préparation des commandes et à la rapidité de la livraison (en 24/48 heures)

### PROPOSER DES PRODUITS CONFORMES AUX RÈGLEMENTATIONS EN VIGUEUR

- En garantissant à nos clients la conformité des produits : certificats CE pour les machines et systèmes d'emballages, fiches techniques pour tous nos produits et fiches de données sécurité pour les produits d'hygiène
- En effectuant une veille réglementaire produits
- En proposant des produits innovants et écoresponsables

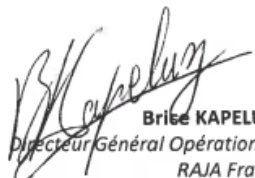
### INVESTIR DANS NOS RESSOURCES HUMAINES

- En fournissant les ressources nécessaires à la mise en œuvre efficace de notre Système de Management de la Qualité
- En développant le capital humain en anticipant et accompagnant les évolutions de nos métiers par le développement des compétences et de l'employabilité

### MAINTENIR NOTRE SYSTÈME DE MANAGEMENT QUALITÉ (SMQ)

- En nous inscrivant dans une démarche d'amélioration continue pour accroître notre compétitivité et maintenir notre niveau de performance
- En mettant la satisfaction du client au centre de notre stratégie et de nos plans d'actions
- En fixant des cibles et des objectifs qualité et en assurant le suivi des résultats atteints
- En optimisant notre organisation et la maîtrise de nos processus
- En renouvelant notre certification ISO 9001 que RAJA a obtenue en 1998

La Direction Générale de RAJA France et de Logisorgues s'engagent à mettre en œuvre les ressources nécessaires à la conduite de cette politique et demande à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de s'impliquer à ses côtés dans cette démarche.

  
**Brice KAPELUSZ**  
Directeur Général Opérationnel  
RAJA France

# Politique Environnementale RAJA France



## POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Depuis sa création, RAJA France s'est engagée dans la préservation des ressources naturelles et a renforcé son engagement en matière de développement durable et d'amélioration de ses performances environnementales.

Parce que nous sommes le leader européen de la distribution multicanale d'emballages, de fournitures et d'équipements pour les entreprises, nous sommes déterminés à poursuivre nos actions pour réduire l'impact de nos activités sur l'Environnement et à fournir à nos clients une large gamme de produits éco-responsable.

Politique Environnementale s'organise autour des principes suivants :

### REDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PRODUITS

- En travaillant avec la Direction des Achats de RAJA, qui demande à ses fournisseurs d'être respectueux des réglementations et législations environnementales européennes et françaises
- En incitant nos fournisseurs à s'inscrire également dans une démarche environnementale et sociétale
- En achetant des produits majoritairement fabriqués en Europe
- En promouvant des produits innovants et écoresponsables <sup>(1)</sup>
- En respectant les conseils et les informations pour nos clients sur nos produits, nos services et sur la réglementation en vigueur, qui sont donnés par la Direction Achats

### REDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITES ET PREVENIR LA POLLUTION

- En respectant la diminution de l'impact écologique de nos catalogues par l'utilisation de matières issues des forêts gérées durablement : Papiers FSC et PEFC et par la réduction du grammage du papier, pilotée par la Direction Création et média France
- En mettant en œuvre une organisation logistique qui permette de diminuer l'empreinte environnementale de notre site, par le tri à la source des déchets, la diminution de notre consommation énergétique et la mise en œuvre d'actions de prévention des pollutions
- En mettant en place des actions pour réduire notre empreinte carbone : mise en place d'une plateforme de calcul et de réduction des émissions de CO2

(1) Ecoresponsable : Cf définition sur le site internet [raja.fr](http://raja.fr) et sur le catalogue de RAJA

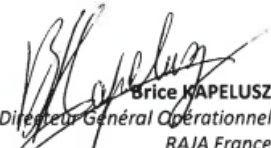
### COMMUNIQUER ET SENSIBILISER SUR NOTRE DEMARCHE ECORESPONSABLE

- En sensibilisant nos collaboratrices et nos collaborateurs aux bonnes pratiques environnementales, et en suivant les indicateurs environnementaux au respect des bonnes pratiques
- En rappelant lors de l'intégration des nouveaux collaborateurs, les attendus comportementaux environnementaux incontournables
- En mettant la politique environnementale à disposition des parties intéressées, sur simple demande

### MAINTENIR NOTRE SYSTEME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL (SME)

- En nous inscrivant dans une démarche d'amélioration continue du Système de Management Environnemental, afin d'améliorer notre performance environnementale
- En nous engageant à respecter nos obligations de conformité liées à la réglementation applicable et aux exigences du Système de Management Environnemental
- En fixant des cibles et des objectifs environnementaux et en assurant le suivi des résultats atteints
- En effectuant une veille réglementaire afin de mettre en place les actions préventives et/ou correctives

La Direction Générale de RAJA France et la Direction de Logisorgues s'engagent à mettre en œuvre les ressources nécessaires à la conduite de cette politique et demande à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de s'impliquer à ses côtés dans cette démarche.

  
Brice KAPELUSZ  
Directeur Général Opérationnel  
RAJA France

# Annexe à la Politique Environnementale RAJA France (Indicateurs)



## INDICATEURS

Axe de la Politique	Indicateurs	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Cible 2023
1 Réduire l'Impact Environnemental de nos Produits	% de fournisseurs signataires de la Charte des Achats & du Développement Durable	99,6%	100%	100%
	% du chiffre d'affaires achat évalué sur la performance RSE	NC	70%	70%
	% de produits achetés en Europe	86%	87%	87%
	% de fournisseurs européens	97%	99%	99%
	% de références éco-responsables	50%	66%	70%
2 Réduire l'Impact Environnemental de nos Activités et Prévenir la Pollution	Tonnage des catalogues	763	731	716
	% de catalogues imprimés sur du papier recyclé	100%	100%	100%
	% de valorisation des déchets générés sur le site	NC	81%	85%
	% de conformité du tri sélectif dans le Centre de Distribution	91,2%	91,5%	91%
	Nombre d'inspections Cellules de Tri	14	14	14
	Nombre de kWh d'énergie cumulée / personne / jour	33,13	28,94	26,00
	Nombre d'aspects environnementaux significatifs en risque résiduel à maîtriser	1	3	0
	% de Contrôles Périodiques Réglementaires Effectués (prélèvements EU/EP, Bruit & Rejets Atmosphériques)	100%	100%	100%
	Bilan Carbone - Scopes 1 & 2 (en tonnes CO <sub>2</sub> )	1 159	1 159	1 043
	Bilan Carbone - Scope 3 (en tonnes CO <sub>2</sub> )	526 341	526 341	473 707
% de véhicules hybrides, hybrides rechargeables et électriques	12%	18%	20%	
3 Communiquer et Sensibiliser sur notre Démarche Eco-Responsable	Indicateurs Environnementaux	Partiels	Complets	Complets
4 Maintenir notre Système de Management Environnemental	% de conformité aux textes applicables	NC	90%	95%

# Communication des Indicateurs Environnementaux RAJA France



## FLOTTE ÉCORESPONSABLE

### Proportion de Véhicules Hybrides & Électriques



	2020	2021	2022
Véhicules Thermiques	57	57	55
Véhicules Hybrides & Électriques	6	6	12
<b>Total Flotte</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>67</b>

Proportion de Véhicules Hybrides & Électriques en 2022



■ Véhicules Thermiques ■ Véhicules Hybrides & Électriques

**+6 Véhicules Hybrides ou Électriques (+100%)**  
2022 Vs 2021 & 2020

## RÉDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PRODUITS

### Achats Responsables



	2020	2021	2022
% de références écoresponsables	ND	50%	55%
% de produits achetés en Europe	55%	55%	57%
% de Fournisseurs Européens	95%	97%	99%
% de Fournisseurs Signataires de la Charte des Achats Responsables	100%	99,5%	100%
% du Chiffre d'Affaires Achat Evalué sur sa Performance RSE	ND	70%	70%

## IMPRESSION DE NOS CATALOGUES

### Tonnage Papier Catalogues



	2020	2021	2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	625	763	731

**-32 tonnes (-4%)**  
2022 Vs 2021



- Depuis 2015, réduction de 42% de l'admission de nos catalogues papier
- 100% de nos catalogues sont imprimés sur du papier recyclé ou issu de forêts gérées durablement, avec des encres minérales certifiées Blue Angel et par des imprimeurs certifiés ISO14001

Indicateurs Environnementaux 2022 (02 - Juin 2023)

## DECHETS

### Déchets Générés sur le Site (en tonnes)

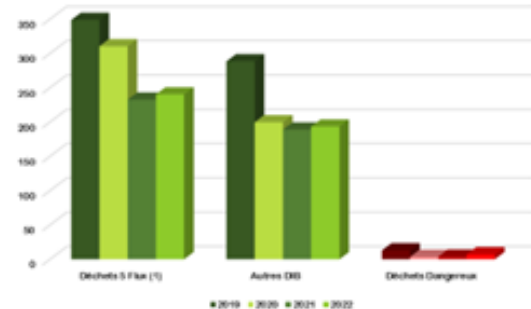


	2020	2021	2022	
<b>Déchets Non Dangereux</b>				
Déchets à Flux	Papier / Carton	255,71	217,53	216,55
	Métal	13,02	1,55	0,00
	Plastique (Pneus & Bouteilles)	1,51	3,04	6,97
	Verre	0,17	0,24	0,00
	Bois	20,55	9,45	16,72
Déchets Non Dangereux	DIE	190,44	155,55	103,13
	Autres (Cables, Magn, Coproducts, etc.)	0,22	0,12	0,15
<b>Sous Total Déchets Non Dangereux</b>	<b>510,05</b>	<b>421,14</b>	<b>433,53</b>	
<b>Déchets Dangereux</b>				
Amiante	0,00	0,00	0,21	
DEEE	0,29	2,29	1,25	
PCB	0,00	0,00	4,05	
Piles	0,00	0,05	0,13	
Autres (Enveloppes, Cables, Cellules, Outils, etc.)	3,17	1,55	0,65	
<b>Sous Total Déchets Dangereux</b>	<b>3,46</b>	<b>3,93</b>	<b>7,14</b>	
<b>Tonnage Global</b>	<b>513,51</b>	<b>425,07</b>	<b>440,67</b>	

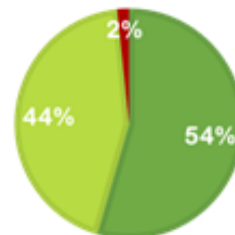
**-72,64 tonnes (-32%)**  
2022 Vs 2020

**+15,8 tonnes (+4%)**  
2022 Vs 2021

### Évolution du Tonnage des Déchets sur 3 Ans



### Répartition du Tonnage des Déchets en 2022



■ Déchets à Flux ■ Autres Déchets Non Dangereux ■ Déchets Dangereux



### TRI DES DÉCHETS

Déchets 5 Flux (en tonnes)			
<b>Cartons &amp; Papier</b>			
	2020	2021	2022
Cartons & Papier	285,71	217,53	216,95
	<b>100%</b> Taux de Valorisation 2022		
	<b>-49,15 tonnes (-18%)</b> 2022 Vs 2020	<b>-1,27 tonnes (-0,6%)</b> 2022 Vs 2021	<b>49%</b> du Tonnage de Déchets 2022
<b>Métal</b>			
	2020	2021	2022
Métal	13,02	1,55	0,00
	<b>0%</b> Taux de Valorisation 2022		
	<b>-13,02 tonnes (-100%)</b> 2022 Vs 2020	<b>-1,88 tonne (-100%)</b> 2022 Vs 2021	<b>0%</b> du Tonnage de Déchets 2022
<b>Films Plastiques</b>			
	2020	2021	2022
Films Plastiques	1,51	3,02	6,66
	<b>100%</b> Taux de Valorisation 2022		
	<b>+5,15 tonnes (+341%)</b> 2022 Vs 2020	<b>+3,64 tonnes (+121%)</b> 2022 Vs 2021	<b>1%</b> du Tonnage de Déchets 2022
<b>Bouteilles en Plastique</b>			
	2020	2021	2022
Bouteilles en Plastique	0,10	0,02	0,03
	<b>100%</b> Taux de Valorisation 2022		
	<b>-0,07 tonne (-70%)</b> 2022 Vs 2020	<b>+0,01 tonne (+50%)</b> 2022 Vs 2021	<b>0%</b> du Tonnage de Déchets 2022
<b>Verre</b>			
	2020	2021	2022
Verre	0,17	0,24	0,00
	<b>0%</b> Taux de Valorisation 2022		
	<b>-0,17 tonne (-100%)</b> 2022 Vs 2020	<b>-0,24 tonne (-100%)</b> 2022 Vs 2021	<b>0%</b> du Tonnage de Déchets 2022
<b>Bois</b>			
	2020	2021	2022
Bois	29,55	9,45	16,72
	<b>100%</b> Taux de Valorisation 2022		
	<b>-13,16 tonnes (-44%)</b> 2022 Vs 2020	<b>+7,24 tonnes (+76%)</b> 2022 Vs 2021	<b>4%</b> du Tonnage de Déchets 2022

### DIB (en tonnes)

	2020	2021	2022	
DIB	199,44	155,55	193,13	<b>59%</b> Taux de Valorisation 2022
	<b>-6,31 tonnes (-3%)</b> 2022 Vs 2020	<b>+4,58 tonnes (+2%)</b> 2022 Vs 2021		<b>44%</b> du Tonnage de Déchets 2022

### Autres Déchets Non Dangereux (en tonnes)

<b>Canettes</b>			
	2020	2021	2022
Canettes	0,05	0,05	0,04
	<b>100%</b> Taux de Valorisation 2022		
	<b>-0,04 tonne (-50%)</b> 2022 Vs 2020	<b>-0,02 tonne (-33%)</b> 2022 Vs 2021	<b>0%</b> du Tonnage de Déchets 2022

### Capsules à Café

<b>Capsules à Café</b>			
	2020	2021	2022
Capsules à Café	0,13	0,05	0,00
	<b>100%</b> Taux de Valorisation 2022		
	<b>-0,04 tonne (-31%)</b> 2022 Vs 2020	<b>+0,04 tonne (+80%)</b> 2022 Vs 2021	<b>0%</b> du Tonnage de Déchets 2022

### Mégots

<b>Mégots</b>			
	2020	2021	2022
Mégots	0,01	0,02	0,02
	<b>100%</b> Taux de Valorisation 2022		
	<b>+0,01 tonne (+100%)</b> 2022 Vs 2020	<b>- tonne (-%)</b> 2022 Vs 2021	<b>0%</b> du Tonnage de Déchets 2022

### Déchets Dangereux (en tonnes)

	2020	2021	2022	
Déchets Dangereux	3,45	3,93	7,14	<b>68%</b> Taux de Valorisation 2022
	<b>-0,04 tonne (-50%)</b> 2022 Vs 2020	<b>-0,02 tonne (-33%)</b> 2022 Vs 2021		<b>2%</b> du Tonnage de Déchets 2022

### VALORISATION DES DÉCHETS

#### Valorisation des Déchets Générés sur le Site

- 100% des déchets 5 Flux sont revalorisés, soit 240,25 tonnes
- 59% des DIB sont revalorisés, soit 114,30 tonnes
- 100% des canettes, mégots & capsules de café sont revalorisés, soit 0,15 tonnes
- 2,27 tonnes de nos déchets dangereux sont valorisés ou recyclés



**81%**  
de Valorisation de nos Déchets



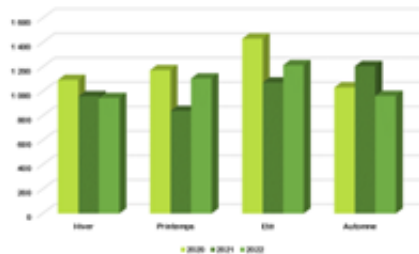


## EAU

### Consommations d'Eau du Site (en m<sup>3</sup>)



	2020	2021	2022
Hiver	1 094	950	<b>946</b>
Printemps	1 174	840	<b>1 106</b>
Été	1 432	1 073	<b>1 215</b>
Automne	1 035	1 207	<b>963</b>
<b>Annual</b>	<b>4 733</b>	<b>4 080</b>	<b>4 230</b>



**-503 m<sup>3</sup>**  
**(-11 %)**  
2022 Vs 2020

**+150 m<sup>3</sup>**  
**(+4 %)**  
2022 Vs 2021

### Eau Sanitaire

(Machines à Café, Réfrigérateur à Eau, Toilettes, 2 Douche)



**-343 m<sup>3</sup>**  
**(-9 %)**  
2022 Vs 2020

	2020	2021	2022
Hiver	902	709	<b>793</b>
Printemps	992	706	<b>863</b>
Été	975	817	<b>1 029</b>
Automne	935	900	<b>836</b>
<b>Annual</b>	<b>3 882</b>	<b>3 302</b>	<b>3 539</b>

**+237 m<sup>3</sup>**  
**(+7 %)**  
2022 Vs 2021

### Eau Incendie

(Machines à Café, Réfrigérateur à Eau, Toilettes, 2 Douche)

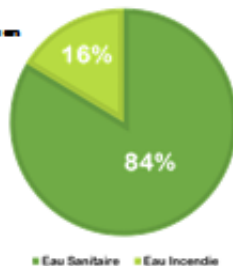


**-160 m<sup>3</sup>**  
**(-19 %)**  
2022 Vs 2020

	2020	2021	2022
Hiver	112	191	<b>153</b>
Printemps	182	74	<b>223</b>
Été	499	205	<b>190</b>
Automne	95	247	<b>125</b>
<b>Annual</b>	<b>851</b>	<b>778</b>	<b>691</b>

**-87 m<sup>3</sup>**  
**(-11 %)**  
2022 Vs 2021

### Répartition des Consommations d'Eau en 2022



■ Eau Sanitaire ■ Eau Incendie

## IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOTRE SITE MARCHAND

### Empreinte Environnementale du Numérique



Un plan d'actions est en cours d'élaboration sur 2023

**21/100**  
Au 31/12/2022



## ANALYSE ENVIRONNEMENTALE

### Aspects Environnementaux Significatifs (AES)



	2020	2021	2022	
<b>Nombre de Risques Évalués</b>				
RISQUE SEUL	Risques à Maîtriser	27	27	<b>29</b>
	Risques à Surveiller	55	55	<b>53</b>
	Risques Non Significatifs	92	92	<b>92</b>
RISQUE RESOURC.	Risques à Maîtriser	1	1	<b>3</b>
	Risques à Surveiller	59	59	<b>59</b>
	Risques Non Significatifs	142	142	<b>142</b>

### Libellés de Conformité

#### Consommations d'Énergie

- Parts d'énergie électrique suite à une mauvaise isolation dans le bâtiment de bureau.

#### Incendie / Explosion

- Ris thermique suite à la combustion spontanée de batteries lithium dans le centre de distribution

- Production de fumées lors d'incendie suite à la combustion spontanée de batteries lithium dans le centre de distribution

## INSPECTIONS ENVIRONNEMENT

### Audits des Cellules de Tri dans le Centre de Distribution



Audits menés par le Département QSE qui, à l'aide d'une grille d'évaluation, permet de définir le taux de conformité du tri des déchets dans le centre de distribution

	2020	2021	2022
Nombre d'inspections effectuées	10	14	<b>14</b>
% de conformité du tri	<b>90,7%</b>	<b>91,2%</b>	<b>91,9%</b>

**+0,80%**  
Amélioration de la conformité du tri 2022 Vs 2020

**+0,30%**  
Amélioration de la conformité du tri 2022 Vs 2021

## OBJECTIFS 2023

**20%** de véhicules hybrides et/ou électriques

**69%** de références écoresponsables dans l'offre produits

**-2%** de papier utilisé pour l'impression des catalogues

**-5%** de déchets générés sur le site

**85%** de déchets valorisés au global (valorisation matière et/ou énergétique)

**-5%** de consommations d'eau

**-5%** de risques environnementaux significatifs

**91%** de taux de conformité de tri



# Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA France



Nous considérons la Santé et la Sécurité comme un enjeu majeur dans notre stratégie et sont nos priorités au quotidien dans la planification et la mise en œuvre des activités de RAJA France. La santé et la sécurité au travail sont des conditions sine qua non de la pérennité de l'entreprise et revêtent une importance fondamentale pour la concrétisation de nos objectifs qualitatifs et quantitatifs.

La responsabilité de la Santé et la Sécurité au Travail est en premier lieu individuelle car chaque collaboratrice et chaque collaborateur doit veiller à effectuer ses tâches pour préserver son intégrité physique et mentale. Nous travaillons avec les membres de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT) pour mettre en œuvre les actions préventives et / ou correctives nécessaires pour fournir à tous, un lieu de travail sain et sécurisé.

Notre Politique Santé & Sécurité au Travail s'organise autour des principes suivants :

## **GARANTIR UN ENVIRONNEMENT & DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE QUALITÉ**

- En mettant à disposition des collaboratrices et des collaborateurs des espaces de travail ergonomiques et adaptés aux contraintes de leurs activités
- En fournissant les équipements nécessaires et en proposant des solutions innovantes pour effectuer le travail en toute sécurité et préserver la santé
- En maintenant le site et les installations en bon état de fonctionnement, en effectuant les contrôles périodiques réglementaires afin que l'environnement de travail soit en conformité au regard des réglementations et législations en vigueur
- En respectant les obligations en matière de Santé & Sécurité au Travail (gestion des compétences, formations métiers & suivi des visites médicales)

## **RÉDUIRE VOIRE ANNIHILER LES RISQUES PROFESSIONNELS**

- En identifiant l'exhaustivité des risques auxquels les collaboratrices et les collaborateurs peuvent être exposés dans le cadre de leur fonction
- En effectuant une évaluation des risques en collaboration avec nos partenaires sociaux et en impliquant les collaboratrices et les collaborateurs afin qu'ils soient acteurs de la prévention
- En proposant des mesures de prévention et de protection pour réduire l'impact des activités et limiter les risques d'accidents (équipements de protection individuelle et collective, prévention des TMS, etc.)
- En mettant à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) et en mettant le plan d'actions résultant de l'analyse des risques

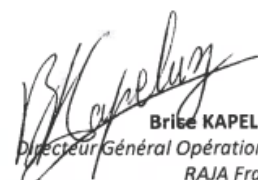
## **COMMUNIQUER ET SENSIBILISER SUR NOTRE DÉMARCHÉ SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- En sensibilisant et en responsabilisant nos collaboratrices et nos collaborateurs sur les bonnes pratiques en matière de Santé & de Sécurité au Travail et sur les comportements à adopter dans le cadre des situations d'urgence
- En informant nos prestataires des règles applicables sur le site en matière de Santé & Sécurité au Travail par l'intermédiaire des plans de prévention

## **S'ORIENTER VERS LA MISE EN ŒUVRE DE NOTRE SYSTÈME DE MANAGEMENT SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SMSST)**

- En nous inscrivant dans une démarche d'amélioration continue pour accroître notre compétitivité
- En fixant des cibles et des objectifs sécuritaires et en assurant le suivi des résultats atteints
- En effectuant une veille réglementaire afin de mettre en place les actions préventives et/ou correctives
- En nous appuyant sur le référentiel ISO 45001

La Direction Générale de RAJA France et de Logisorgues s'engagent à mettre en œuvre les ressources nécessaires à la conduite de cette politique et demande à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de s'impliquer à ses côtés dans cette démarche.

  
Brice KAPELUSZ  
Directeur Général Opérationnel  
RAJA France

# Annexe à la Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA France (Indicateurs)



## INDICATEURS

Axe de la Politique	Indicateurs	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Cible 2023
<b>1</b> Garantir un Environnement de Travail & des Conditions de Travail de Qualité	Résultats de l'Enquête de Satisfaction Environnement de Travail	8,7/10	8,3/10	8,5/10
	Nombre de Réunions de la CSSCT	5	3	4
	% de Visites Médicales à Jour	89%	87%	90%
	% de Contrôles Périodiques Réglementaires Effectués	100%	100%	100%
	Nombre de SST à jour	52	47	50
<b>2</b> Réduire voire Annihiler les Risques Professionnels	Nombre de Risques Evalués	764	769	769
	Nombre de Risques Significatifs en Risque Résiduel à Maîtriser	1	2	0
	Nombre d'Accidents	23	35	-
	Nombre d'Accidents avec Arrêt	15	14	-
	Nombre de Jours Perdus	1 406	1 230	-
	Taux de Fréquence	15,90	14,11	13
	Taux de Gravité	1,49	1,24	1
<b>3</b> Communiquer et Sensibiliser sur notre Démarche Santé & Sécurité au Travail	Nombre d'Exercices d'Evacuation Réalisés	2	2	2
	% de Prestataires ayant signé un Plan de Prévention	100%	100%	100%
<b>4</b> S'Orienter vers la Mise en Œuvre de notre Système de Management Santé & Sécurité au Travail (SMSST)	Indicateurs Santé & Sécurité au Travail	Partiels	Complets	Complets
	% de conformité aux textes applicables	92%	95%	98%

# Communication des Indicateurs Santé & Sécurité au Travail RAJA France



## EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

**Prévention des Risques Professionnels**

**Source de Danger:**

- Chute de Plain Pied - Ouvres d'art sur les voies de circulation (couloirs) pouvant gêner l'évacuation en cas d'alerte incendie
- Incendie / Explosion - Combustion Spontanée des batteries lithium-ion dans le centre de distribution

		2021	2022
RISQUE BRUT	Nombre de Risques Évalués	764	700
	Risques à Maîtriser	23	24
	Risques à Surveiller	325	331
Risques Non Significatifs		415	414
RISQUE RESIDUEL	Risques à Maîtriser	1	2
	Risques à Surveiller	129	126
	Risques Non Significatifs	634	641

## CONDITIONS DE TRAVAIL

**Enquête de Satisfaction sur les Services Généraux**

	2021	2022
Effectif Total	699	718
Nombre de Collaborateurs ayant répondu à l'enquête	107	183
% de l'Effectif ayant répondu à l'enquête de satisfaction	15,3%	21,4%
Note Obtenue (sur 10)	5,70	6,27

**Dialogue Social : CSSCT**

	2021	2022
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	5	3

## SANTÉ AU TRAVAIL

**Bilan des Visites Médicales**

	2021			2022		
	Bureaux	Logistique	Divers	Bureaux	Logistique	Divers
Nombre de collaborateurs	416	116	31	575	122	54
Visites médicales à jour	455	95	25	515	94	47
Visites médicales non à jour	42	20	3	55	26	7
% de visites médicales à jour	91%	83%	90%	90%	77%	86%
<b>Total à jour</b>	<b>69%</b>			<b>87%</b>		

**Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)**

	2021	2022
Nombre de SST dans le Centre de Distribution	19	16
Nombre de SST dans le Bâtiment de Bureaux	33	31
Nombre Total de SST à jour & recyclés	52	47

## GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE

**Exercices d'Evacuation**

	2021	2022
Exercices d'Evacuation dans le Bâtiment de Bureaux	1	1
Exercices d'Evacuation dans le Centre de Distribution	1	1
Exercices d'Evacuation de l'Ensemble des Bâtiments en Simultané	0	0
<b>Nombre Total d'Exercices d'Evacuation Réalisés</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

## SUIVI DE L'ACCIDENTOLOGIE

**Accidents de Travail & Accidents de Trajet**

**Nombre d'Accidents**

	2021			2022		
	Bureaux	Logistique	Total	Bureaux	Logistique	Total
Nombre d'Accidents de Travail (AT)	5	12	20	10	12	22
Nombre d'Accidents de Trajet (ATJ)	3	0	3	5	5	13
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>35</b>

**Accidents avec Arrêts de Travail**

		2021		2022	
		AT	ATJ	AT	ATJ
Bureaux	Nombre d'Accidents avec Arrêt	5	1	3	2
	Nombre de Jour d'Arrêt	197	4	166	20
Logistique	Nombre d'Accidents avec Arrêt	9	0	11	3
	Nombre de Jour d'Arrêt	1 209	0	1 062	62
<b>Nombre Total d'Accidents avec Arrêt</b>		<b>15</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>5</b>
<b>Nombre Total de Jour d'Arrêt</b>		<b>1 405</b>	<b>4</b>	<b>1 230</b>	<b>102</b>

**Taux de Fréquence & Taux de Gravité**

	2021	2022
Nombre Total d'Accidents	23	35
Nombre d'Accidents avec Arrêt	15	14
Nombre de Jours Perdus	1 405	1 230
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>15,00</b>	<b>14,11</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>1,40</b>	<b>1,24</b>

## OBJECTIFS 2023

- 8,5/10 de moyenne des résultats de l'enquête de satisfaction Services Généraux
- 4 Réunions de la CSSCT
- 90% de visites médicales à jour
- 50 Sauveteurs secouristes du travail
- 2 Exercices d'Evacuation Incendie réalisés
- 13 en Taux de Fréquence et 1 en Taux de Gravité (Accidents du Travail)

# Politique de Performance Energétique RAJA France



RAJA France est depuis de nombreuses années, engagée dans une démarche écoresponsable et a mis le Développement Durable et la Transition Ecologique au centre de sa stratégie pour améliorer la Performance Energétique de ses bâtiments administratifs et de ses centres de distribution.

Afin d'être en conformité avec les exigences de la loi sur la transition énergétique et la croissance verte, RAJA France a mis en œuvre de nombreuses actions pour réduire l'impact de ses produits et de ses activités sur l'Environnement.

Notre Politique de Performance Energétique s'organise autour des principes suivants :

## METTRE EN PLACE DES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

- En réalisant un Bilan Carbone visant à diminuer les émissions de gaz à effet de serre de nos activités : transport et stockage
- En achetant des matériels correspondant à la meilleure classe énergétique
- En favorisant l'économie circulaire en revalorisant et en limitant notre production de déchets, en limitant la consommation et le gaspillage des matières premières et des sources d'énergie non renouvelables et en luttant contre la déforestation
- En proposant des véhicules propres : hybrides ou 100% électriques aux collaboratrices et collaborateurs éligibles à l'attribution d'un véhicule de fonction
- En investissant dans la consommation d'énergie renouvelable dans le cadre des travaux en cours sur le siège de RAJA France

## RÉDUIRE NOS CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

- En mettant en place un plan de sobriété énergétique avec l'objectif de réduire nos consommations dans les bureaux et dans le centre de distribution
- En maîtrisant nos consommations par la programmation de plages horaires en fonction des besoins de l'activité
- En proposant des solutions pour réduire les consommations pendant les périodes d'activité

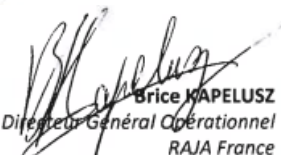
## COMMUNIQUER ET SENSIBILISER POUR ÉCONOMISER L'ÉNERGIE AU QUOTIDIEN

- En sensibilisant les collaboratrices et les collaborateurs à la Fresque du Climat ainsi qu'aux bonnes pratiques pour réduire nos consommations énergétiques : Ecogestes
- En informant nos clients, nos fournisseurs, nos prestataires des actions mises en place pour la transition écologique
- En réalisant, en suivant et en communiquant le tableau de bord des consommations énergétiques de RAJA France

## S'ORIENTER VERS LA MISE EN ŒUVRE DE NOTRE SYSTÈME DE MANAGEMENT DE L'ÉNERGIE (SMÉ)

- En nous inscrivant dans une démarche d'amélioration continue pour accroître notre compétitivité et en déterminant, de façon cohérente, les orientations stratégiques en matière de Performance Energétique
- En effectuant les audits réglementaires pour mesurer notre Performance Energétique
- En effectuant une veille réglementaire afin de mettre en place les actions préventives et/ou correctives
- En nous appuyant sur le référentiel ISO 50001

La Direction Générale de RAJA France et de Logisorgues s'engagent à mettre en œuvre les ressources nécessaires à la conduite de cette politique et demande à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de s'impliquer à ses côtés dans cette démarche.

  
Brice KAPELUSZ  
Directeur Général Opérationnel  
RAJA France

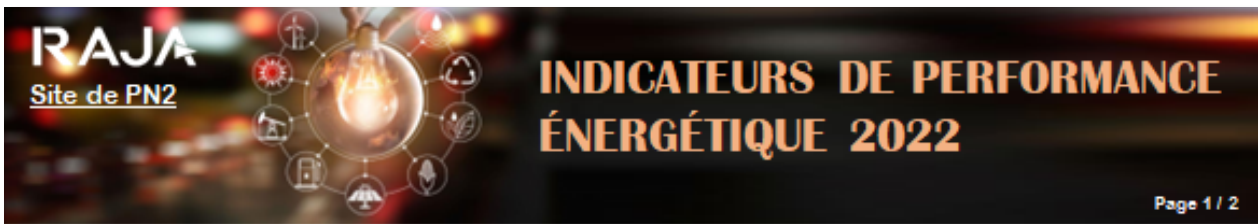
# Annexe à la Politique de Performance Énergétique RAJA France (Indicateurs)



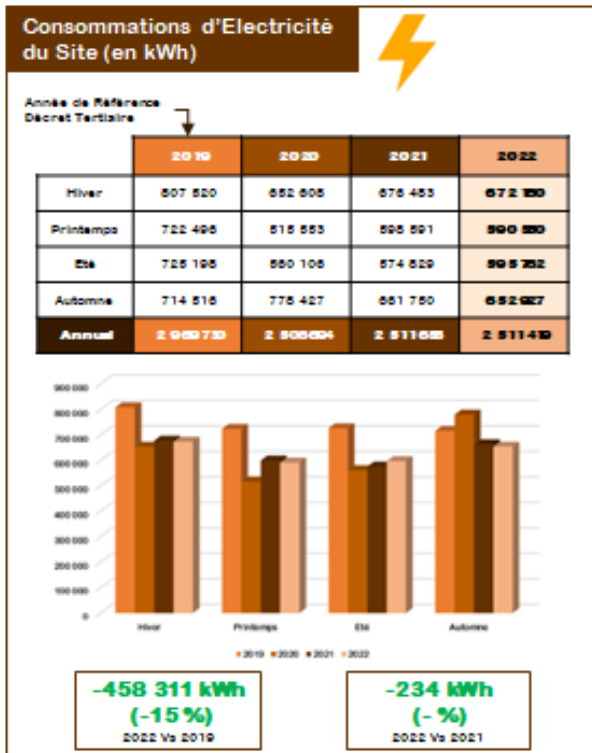
## INDICATEURS

Axe de la Politique	Indicateurs	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Cible 2023
1 Mettre en Place des Actions pour Lutter contre le Réchauffement Climatique	Bilan Carbone - Scopes 1 & 2 (en tonnes CO <sub>2</sub> )	1 159	1 159	1 043
	Bilan Carbone - Scope 3 (en tonnes CO <sub>2</sub> )	526 341	526 341	473 707
	Tonnage de nos Déchets	425,07	440,67	420
	% de véhicules hybrides, hybrides rechargeables et électriques	12%	18%	20%
2 Réduire nos Consommations d'Énergie	Nombre de kWh d'énergie cumulée / personne / jour	33,13	28,94	26,00
	Nombre de kWh / m <sup>2</sup> / an	124,36	110,67	100,00
3 Communiquer et Sensibiliser pour Economiser l'Énergie au Quotidien	% de Collaborateurs sensibilisés aux EcoGestes	NC	100%	100%
4 S'Orienter vers la Mise en Œuvre de notre Système de Management de l'Énergie (SMÉ)	Indicateurs de Performance Énergétique	Partiels	Complets	Complets
	% de conformité aux textes applicables	NC	63%	90%

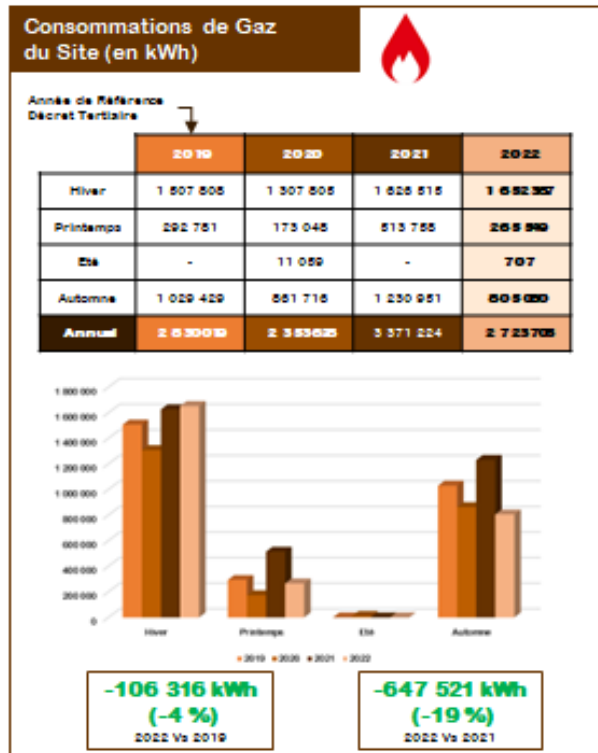
# Communication des Indicateurs de Performance Energétique RAJA France



## ÉLECTRICITÉ



## GAZ



## CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

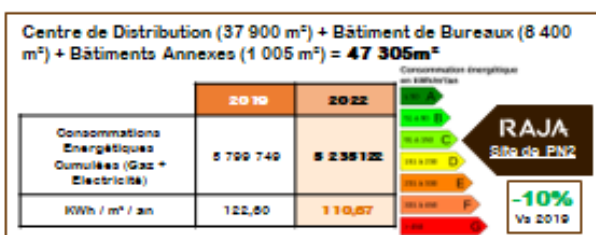
(Nombre de kWh / Personne / Jour)

### Gaz & Electricité (En kWh)

	2019	2020	2021	2022
<b>Effectif</b>	<b>523</b>	<b>540</b>	<b>559</b>	<b>715</b>
Nombre de Jours Ouvrés	251	253	254	253
Consommations de Gaz	2 530 019	2 353 525	3 371 224	<b>2 723 708</b>
kWh / Personne / Jour	15,10	14,54	15,99	<b>15,05</b>
Consommations d'Electricité	2 669 730	2 593 610	2 511 653	<b>2 511 419</b>
kWh / Personne / Jour	15,99	15,45	14,15	<b>13,85</b>
Consommations Énergétiques Cumulées (Gaz + Electricité)	5 199 749	4 947 135	5 882 877	<b>5 235 127</b>
kWh / Personne / Jour	37,09	30,02	33,13	<b>25,94</b>

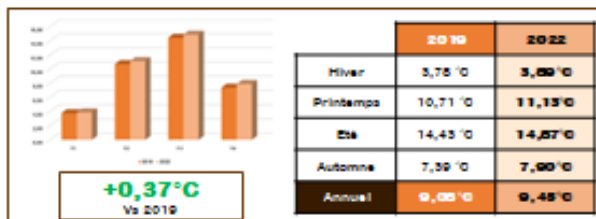
## CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

(En kWh / m<sup>2</sup> / an)



## TEMPÉRATURES MOYENNES

(Prises au Nord)



## OBJECTIF 2023



**-15%**

sur la consommation énergétique globale afin d'être en conformité avec le Plan de Sobriété et la Charte EcoWatt signée par RAJA France

## RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS D'ÉLECTRICITÉ

### Consommations d'Electricité du Site (En kWh)



Les consommations d'électricité au titre de l'année 2022 sont comparées aux consommations au titre de 2019 qui est l'année de référence choisie dans le cadre de l'application du Décret Tertiaire.

Paru au Journal Officiel en juillet 2019, le Décret Tertiaire impose la réduction de la consommation énergétique des bâtiments à usage tertiaire de plus de 1 000 m<sup>2</sup>. Ceux-ci devront atteindre, par palier de 10 ans, des performances de sobriété définies.

#### Bureaux

(Bâtiment de Bureaux)

	2019	2020	2021	2022
Hiver	212 516	192 748	155 735	<b>162 283</b>
Printemps	208 200	148 574	161 908	<b>179 238</b>
Été	250 254	195 488	199 010	<b>184 491</b>
Automne	199 044	157 723	161 444	<b>152 461</b>
<b>Annuel</b>	<b>879 014</b>	<b>674 533</b>	<b>678 107</b>	<b>639 483</b>

**-215 049 kWh (-25%)**  
2022 Vs 2019

**26%**  
de la Consommation Totale

#### Salles Serveurs

(N°1 à 17 Étages du Bâtiment de Bureaux)

	2019	2020	2021	2022
Hiver	112 522	105 999	114 021	<b>122 879</b>
Printemps	119 297	115 345	127 704	<b>138 369</b>
Été	107 999	119 932	119 442	<b>169 923</b>
Automne	121 799	125 449	126 999	<b>148 198</b>
<b>Annuel</b>	<b>461 617</b>	<b>466 725</b>	<b>488 166</b>	<b>589 369</b>

**+91 814 kWh (+20%)**  
2022 Vs 2019

**22%**  
de la Consommation Totale

#### Bornes de Rechargement

(Parking de R&D Drive)

	2019	2020	2021	2022
Hiver	-	-	-	<b>2 297</b>
Printemps	-	-	424	<b>2 159</b>
Été	-	-	1 299	<b>2 373</b>
Automne	-	-	2 049	<b>6 477</b>
<b>Annuel</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4 772</b>	<b>13 297</b>

**+15 267 kWh**  
2022 Vs 2019

**1%**  
de la Consommation Totale

#### Centre de Distribution

(Câbles de Données, Bureau d'Exploitation, 3 Salles Bureaux Logistique)

	2019	2020	2021	2022
Hiver	293 759	204 416	201 423	<b>192 299</b>
Printemps	264 792	148 532	155 142	<b>152 638</b>
Été	264 614	152 694	149 453	<b>157 474</b>
Automne	234 007	192 190	179 287	<b>185 683</b>
<b>Annuel</b>	<b>1 057 172</b>	<b>697 832</b>	<b>685 305</b>	<b>638 104</b>

**-368 234 kWh (-35%)**  
2022 Vs 2019

**27%**  
de la Consommation Totale

#### Local de Charge

(Pôle de Développement des Clients, Librairie)

	2019	2020	2021	2022
Hiver	54 261	35 455	50 216	<b>47 437</b>
Printemps	57 007	42 217	51 219	<b>45 967</b>
Été	46 245	41 724	42 661	<b>45 138</b>
Automne	50 622	55 622	55 423	<b>51 994</b>
<b>Annuel</b>	<b>208 135</b>	<b>174 418</b>	<b>208 529</b>	<b>190 536</b>

**-18 341 kWh (-9%)**  
2022 Vs 2019

**8%**  
de la Consommation Totale

#### Bâtiments Annexes

(Pôle de Service Local, DPA Local, Compteur à Double)

	2019	2020	2021	2022
Hiver	92 214	91 523	104 549	<b>94 994</b>
Printemps	44 166	42 041	53 672	<b>37 766</b>
Été	14 254	26 030	23 295	<b>17 792</b>
Automne	73 245	77 509	92 103	<b>72 615</b>
<b>Annuel</b>	<b>224 120</b>	<b>237 063</b>	<b>273 629</b>	<b>223 167</b>

**-1 761 kWh (-1%)**  
2022 Vs 2019

**9%**  
de la Consommation Totale

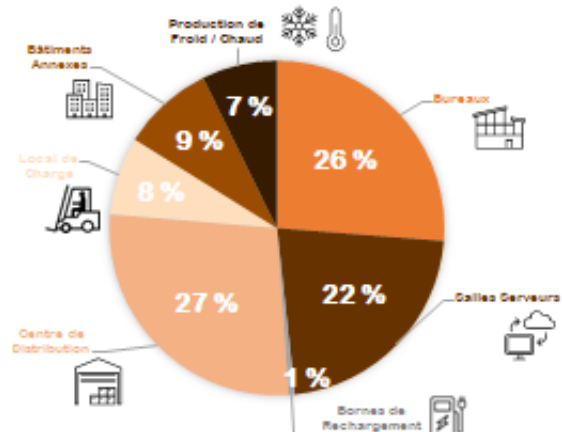
#### Production de Froid / Chaud

(CVC du Bâtiment de Bureaux, Unité de Service, Sans Groupe Froid)

	2019	2020	2021	2022
Hiver	41 127	41 458	49 279	<b>46 934</b>
Printemps	32 052	32 044	27 214	<b>42 612</b>
Été	25 022	24 220	23 550	<b>47 613</b>
Automne	25 690	159 525	41 545	<b>45 239</b>
<b>Annuel</b>	<b>144 923</b>	<b>367 247</b>	<b>141 588</b>	<b>182 398</b>

**+37 995 kWh (+26%)**  
2022 Vs 2019

**7%**  
de la Consommation Totale



## RÉPARTITION DES CONSOMMATIONS DE GAZ (En kWh)

### Consommations de Gaz du Site



100% des consommations de gaz servent à l'alimentation des chaudières pour le chauffage du bâtiment de bureaux.

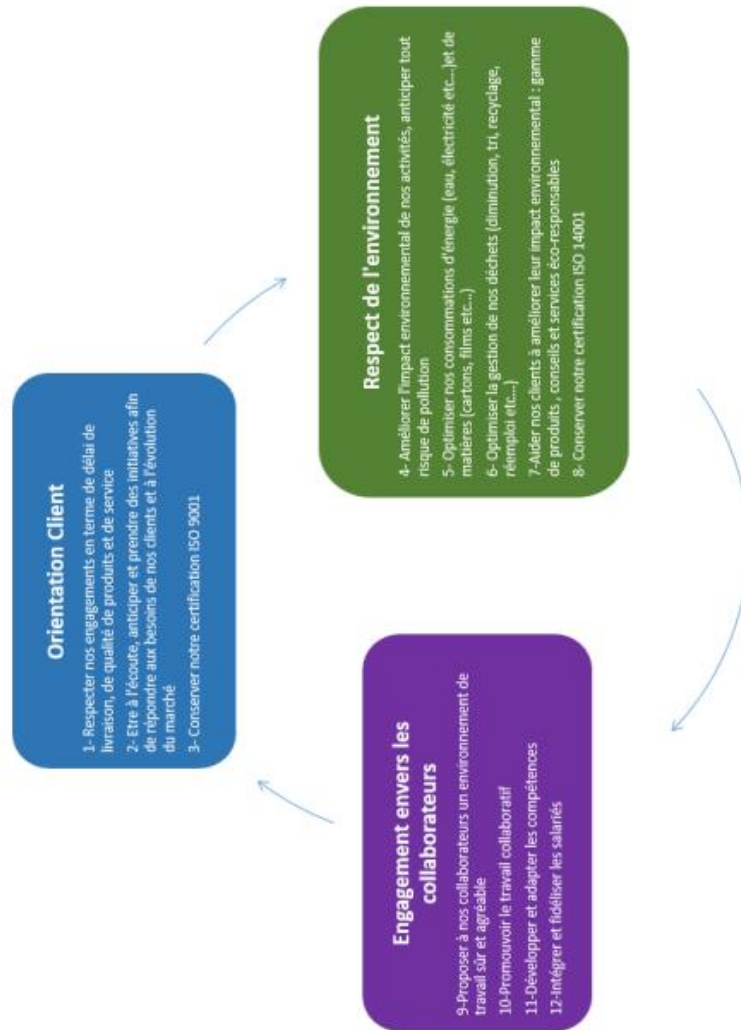
**-106 316 kWh (-4%)**  
2022 Vs 2019



# Politique Qualité, Santé, Sécurité & Environnement BERNARD



## Politique Qualité Santé Sécurité Environnement



En tant qu'acteur majeur de la distribution de produits professionnels aux entreprises et fort de sa longue expérience dans le domaine, Bernard s'engage à travers cette politique à agir en tant qu'entreprise citoyenne responsable.

Nous affichons ainsi notre volonté d'amélioration continue de notre performance et notre engagement à respecter les exigences légales, réglementaires et normatives auxquelles nous sommes soumis ainsi que les exigences de nos clients et des autres parties intéressées que notre activité impacte.

En tant que Directeur de Bernard, je m'engage à tout mettre en œuvre afin de contribuer à son développement et son amélioration permanente.

Je compte sur une implication et collaboration active de chacun pour que ces engagements soient communiqués, compris et appliqués.

Neuville en Ferrain, le 01/01/2020

Benoît Braeckevelt  
Directeur Bernard

# POLITIQUE QUALITÉ

Depuis 2005, nous sommes engagés dans une **démarche de progrès**, confirmée par **la certification qualité ISO 9001 délivrée par l'AFAQ**.



## Les 5 valeurs **cenpac** solutions d'emballage

Satisfaction client au cœur de nos préoccupations

Écouter et réagir

Vivre un projet commun

Partager nos expériences

Encourager la curiosité et l'émergence d'idées nouvelles

Pour atteindre et maintenir un haut niveau d'excellence de nos prestations, CENPAC est engagé depuis de nombreuses années dans une démarche de progrès, confirmée par une certification qualité ISO 9001 depuis 2005.

### L'amélioration permanente de l'efficacité de notre SMQ

(Système de Management de la Qualité) s'articule autour des axes suivants :

- **L'écoute permanente de nos clients** pour bien comprendre leurs attentes et besoins et nous assurer de leur entière satisfaction.
- **La surveillance continue de nos processus** pour nous assurer de leur maîtrise et de leur efficacité à atteindre les objectifs visés.
- **Le déploiement de notre stratégie "multicanal"** pour faciliter les contacts avec nos clients et faire connaître nos offres et services.
- **Le respect de la législation en vigueur et la conformité réglementaire** des produits que nous distribuons.
- **L'innovation permanente** pour adapter nos produits et services aux besoins du marché.
- **L'engagement dans une politique de partenariat réel** avec nos clients et nos fournisseurs.
- **L'optimisation de notre organisation** par le développement des compétences de nos collaborateurs, de nos moyens techniques, la recherche systématique des synergies et la mesure de nos performances.

La Direction Générale de CENPAC s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires à la conduite de cette politique et veillera à son application.

Je demande à tous les collaborateurs de CENPAC de s'impliquer à mes côtés dans cette démarche.

**Sylvain BERQUET**  
Directeur Général



**cenpac**  
solutions d'emballage

 **cenpac.fr**

Photo: Stock

# POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

Participer à la **préservation**, à l'**amélioration** et à la **valorisation** de notre environnement constitue, plus que jamais, **l'un des enjeux majeurs du développement durable**.

Nous nous devons d'intégrer les problématiques environnementales dans nos décisions quotidiennes pour **donner du sens à nos actions**.

**"L'avenir n'est pas ce qui va arriver mais ce que nous allons faire"**

Henri Bergson



renforce son engagement environnemental afin de réduire les impacts environnementaux de ses activités en menant des plans d'actions pour :



**Augmenter sa gamme** de produits permettant d'emballer responsable.



Travailler avec des **producteurs respectueux de la réglementation en vigueur** en matière d'environnement et qui s'inscrivent dans une volonté d'amélioration de leur démarche environnementale.



**Proposer et promouvoir des produits permettant d'emballer responsable** et des solutions d'emballage optimisées auprès de ses clients pour limiter les déchets et les volumes transportés.



**Limiter les impacts environnementaux** de ses catalogues papiers.



**Réduire l'impact environnemental de ses livraisons** en optimisant ses plans de transport et d'approvisionnement tout en achetant majoritairement des produits fabriqués en Europe.



**Sensibiliser et former ses collaborateurs** aux enjeux du développement durable et aux effets environnementaux de leurs activités.



**Réduire ses déchets** en favorisant leur tri et leur recyclage.



**Optimiser la maîtrise de ses consommations énergétiques.**

## ► Sécurité

CENPAC agit pour la **sécurité au travail** en conseillant ses clients sur les bonnes pratiques quotidiennes, les bons gestes, les bons positionnements, la mécanisation des postes d'emballage **afin de réduire les gestes répétitifs et les troubles musculo-squelettiques (TMS)**.

La direction de CENPAC s'engage dans une **démarche d'amélioration continue** de son système de management environnemental, visant à répondre à la conformité réglementaire en vigueur en matière d'environnement et aux attentes des parties intéressées et **une certification ISO 14001** de l'ensemble des activités de ses sites de Roissy-en-France et de Châtres Val Bréon.



Sylvain BERQUET  
Directeur Général

# POLITIQUE ÉNERGÉTIQUE

Consciente des enjeux en matière de **développement durable** la société **CENPAC** est engagée depuis plusieurs années dans une **démarche éco-responsable**. Désirant à ce jour aller au-delà en réduisant encore de manière plus efficace son empreinte carbone, **CENPAC complète** ses considérations environnementales par un volet "énergie".



**CERTIFICATION  
ÉNERGÉTIQUE**

Gérer les énergies de manière  
raisonnée et optimisée

## DÉMARCHE ET PÉRIMÈTRE

L'objectif est d'optimiser en permanence, l'usage, la consommation et l'**efficacité énergétique** de nos activités et installations. Cette démarche s'applique au périmètre complet de nos sites et de nos activités, incluant nos partenaires prestataires et fournisseurs pertinents.

## POUR ALLER PLUS LOIN

CENPAC souhaite **renforcer son efficacité énergétique** et s'inscrire dans une **démarche d'amélioration continue de sa performance** avec la mise en place d'un système de management certifié **ISO 50001**. L'objectif de cette certification permet à la fois d'établir un **constat des consommations d'énergie** de l'entreprise, **d'identifier et mettre en œuvre des actions correctives** et de **sensibiliser** l'ensemble des collaborateurs aux bonnes pratiques quotidiennes à adopter.

## NOS AXES

Dans cette logique, la **politique énergétique** de CENPAC établie par la Direction, s'articule autour des axes ci-dessous, auxquels seront associés, lorsque nécessaire, des objectifs chiffrés :

- **Veiller au respect de la réglementation** applicable et aux **autres exigences légales** relatives à ses aspects énergétiques.
- **Mettre en place et/ou optimiser le dispositif de surveillance** et de maîtrise visant la performance énergétique.
- **Améliorer les performances** et la connaissance des consommations d'énergie :
  - de nos bâtiments : électricité, etc.
  - de notre flotte de véhicule : gasoil, essence, etc.Et ce, **dès la conception et/ou toute nouvelle contractualisation.**
- **Intégrer cette démarche** dans une réflexion permanente **lors de nos achats** de matériels et de prestations.

La direction de CENPAC s'engage à mettre à disposition de son Système de Management de l'Énergie (SME) les ressources nécessaires pour atteindre ses objectifs énergétiques et garantir la disponibilité de l'information auprès des parties intéressées.

**cenpac**  
solutions d'emballage

 **cenpac.fr**

**Sylvain BERQUET**  
Directeur Général

# POLITIQUE SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

**La direction de CENPAC s'engage à ce que chaque collaborateur bénéficie au sein de l'entreprise d'un environnement sûr.**

Cet environnement comprend à la fois les locaux et les pratiques de travail, qui doivent assurer sécurité, santé physique et psychologique pour chacun. Nous veillons à nous conformer aux obligations légales et autres en matière de santé et de sécurité au travail pour l'ensemble de nos sites et de nos activités.

Nous nous engageons à agir pour améliorer et préserver la qualité des conditions de travail de nos collaborateurs et/ou de toutes autres personnes / prestataires intervenant sur nos sites.



L'efficacité de notre dispositif est basée sur une démarche d'amélioration continue en matière de santé et de sécurité au travail qui s'appuie sur :

- Une cartographie exhaustive de nos risques en matière de santé et de sécurité au travail (Document Unique d'Évaluation aux Risques - DUER) pour éliminer et/ou réduire les dangers,
- La réalisation d'enquêtes sur les cas d'accidents afin d'en comprendre les causes et de pouvoir mettre en œuvre les moyens permettant de les éviter,
- L'identification des besoins et la mise en œuvre de formations nécessaires pour adopter les bons comportements dans le cadre de situations d'urgence et atteindre nos objectifs en matière de sécurité et de santé au travail,
- Le dialogue avec les partenaires sociaux, conformément aux dispositions et exigences légales nationales et autres,
- La sensibilisation permanente de nos collaborateurs au respect des règles sécuritaires établies.

Chaque collaborateur est invité à être acteur de cet engagement en :

- Étant vigilant à sa propre sécurité et à sa santé, comme à celles des personnes avec lesquelles il interagit,
- Respectant les procédures relatives à la santé et à la sécurité au travail,
- Alertant la direction de l'entreprise en cas de constat d'un non-respect des règles établies par CENPAC en matière de Santé et Sécurité au travail.

La Direction Générale de CENPAC s'engage à mettre en œuvre les ressources nécessaires à la conduite de cette politique et demande à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de s'impliquer à ses côtés dans cette démarche.

**Sylvain BERQUET**  
Directeur Général

« L'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail est un enjeu prioritaire dans nos actions quotidiennes. »

**cenpac**  
solutions d'emballage

 **cenpac.fr**

# Politique Qualité, Santé, Sécurité & Environnement JPG

# JPG

## Engagement de la direction JPG

En tant qu'acteur majeur de la distribution de produits professionnels aux entreprises et fort de sa longue expérience dans le domaine, JPG s'engage à travers cette politique à agir en tant qu'entreprise citoyenne responsable.

Nous affichons ainsi notre volonté d'amélioration continue de notre performance et notre engagement à respecter les exigences légales, réglementaires et normatives auxquelles nous sommes soumis ainsi que les exigences de nos clients et des autres parties intéressées que notre activité impacte.

En tant que Directeur Général de JPG, je m'engage à tout mettre en œuvre afin de contribuer à son développement et son amélioration permanente.

Je compte sur une implication et collaboration active de chacun pour que ces engagements soient communiqués, compris et appliqués

Survilliers, le 12/09/2022

Jean-Louis COUSTENOBLE  
Directeur Général JPG

- 1-Assurer le développement rentable de JPG
- 2-Participer au schéma logistique du Groupe Raja
- 3-Positionner JPG en leader du mobilier et agencement des bureaux/espaces de travail
- 4-Accélérer la stratégie digitale
- 5-Améliorer la satisfaction client
- 6-Renforcer l'appartenance des collaborateurs à l'entreprise
- 7-Améliorer la démarche RSE

- 8- Améliorer l'impact environnemental de nos activités, anticiper tout risque de pollution
- 9- Optimiser nos consommations d'énergie (eau, électricité etc...) et de matières (cartons, films etc...)
- 10- Optimiser la gestion de nos déchets (diminution, tri, recyclage, réemploi etc...)
- 11-Aider nos clients à améliorer leur impact environnemental : gamme de produits , conseils et services éco-responsables
- 12- Conserver notre certification ISO 14001

# Politique Qualité, Environnement & de Performance Energétique KALAMAZOO



## POLÍTICA DE GESTIÓN

**KALAMAZOO** es una empresa líder dedicada a la venta de productos para cualquier tipo de negocio en España. Más de **40 años de experiencia** y más de **200.000 clientes** avalan nuestra trayectoria profesional y nuestro buen hacer. Nuestra **misión es cubrir las necesidades que los negocios puedan tener**.

La Dirección de KALAMAZOO, manifiesta expresamente su compromiso de cumplir con los requisitos definidos para el desarrollo de nuestros procesos, siendo los principales objetivos la **Satisfacción de nuestros clientes, la prevención de la contaminación y la eficiencia energética**. Para ello:

- ✓ KALAMAZOO **planifica** sus actividades, estableciendo pautas de actuación, controles y realizando un seguimiento de las mismas como base de la calidad ofrecida a nuestros clientes.
- ✓ La organización establece un procedimiento para la selección y el control de la calidad del servicio y de los productos de nuestros proveedores, con el objetivo de ofrecer a nuestros clientes **soluciones eficaces** e inmediatas en caso de ocurrir cualquier incidencia.
- ✓ Existe el firme compromiso de **cumplir con los requisitos solicitados por nuestros clientes y con los requisitos legales aplicables** y otros requisitos que adoptemos voluntariamente relacionados con el medio ambiente y el uso y consumo de la energía y la eficiencia energética.
- ✓ Nos comprometemos con la **protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación**. Asimismo apoyamos la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes para mejorar el desempeño energético.
- ✓ Nos aseguramos de la **disponibilidad de información y de los recursos** necesarios para alcanzar los objetivos y las metas.
- ✓ El buen desarrollo de nuestros procesos exige la colaboración y participación de todos los niveles y para ello la **información, comunicación y formación son indispensables**.
- ✓ KALAMAZOO tiene orientada su política de actuación hacia la **mejora continua**, comprobando periódicamente los resultados de medición de desempeño de nuestros procesos y estableciendo las acciones correctoras/preventivas oportunas.
- ✓ KALAMAZOO realiza periódicamente **auditorías internas** con el fin verificar que nuestro sistema de trabajo es adecuado, eficaz y responde a las necesidades de nuestros clientes.
- ✓ Se asegura que su **Política de Gestión** es comunicada, entendida y aceptada por todo el personal que trabaja **para o en nombre** de la organización y se encuentra a disposición de cualquier persona, organización, o entidad pública que quiera conocer los principios básicos de nuestra organización.



La Dirección

Fecha: 27/04/2021

Edición 4

# Communication des Indicateurs Environnementaux KALAMAZOO

## INDICADORES MEDIOAMBIENTALES

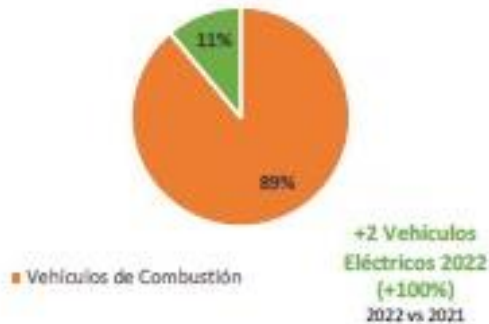
### FLOTA ECO-RESPONSABLE

Proporción de vehículos Híbridos & Eléctricos



	2020	2021	2022
Vehículos de Combustión	21	18	16
Vehículos Híbridos / Eléctricos	1	0	2
<b>Total flota de vehículos</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>18</b>

Proporción de vehículos eléctricos / híbridos 2022



### COMPRA ECO-RESPONSABLE



	2020	2021	2022
Nº de referencias ecoresponsables	495	575	1005
% de referencias ecoresponsables	61%	71%	102%
% de referencias ecoresponsables - ventas	9,202%	15,007%	5%
% de productos comprados en Europa	100%	100%	100%
% de proveedores Europeos	100%	100%	100%
% de proveedores que han firmado Cláusula de Compra Responsable	0%	0%	97%
Nº de proveedores homologados en la autoevaluación de RSC	0	0	125
Share of sales concerned	0%	0%	99,92%

**Kalamazoo**  
RAJA GROUP

### GESTIÓN DE RESIDUOS



		2020	2021	2022
<b>Residuos No Peligrosos</b>				
Cartón	Kg	79019	19551	60999
Plástico	Kg	489	3787	1052
Madera	Kg	16260	14640	4680
Metal	Kg	12280	5910	4500
Toner Actividad Kalamazoo	Un.	72	39	44
Toner Devolución Clientes	Un.	162	75	44
<b>Total Residuos No Peligrosos</b>		<b>108299</b>	<b>64002</b>	<b>71999</b>

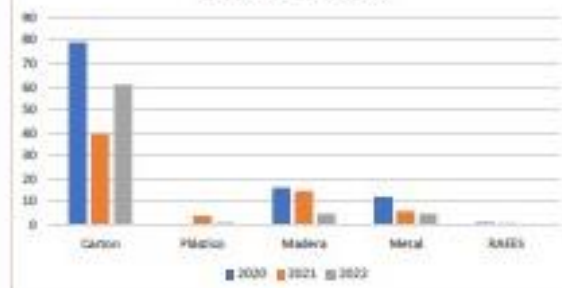


		2020	2021	2022
<b>Residuos Peligrosos</b>				
RAEES	Kg	680	796	620
<b>Total Residuos Peligrosos</b>		<b>680</b>	<b>796</b>	<b>620</b>

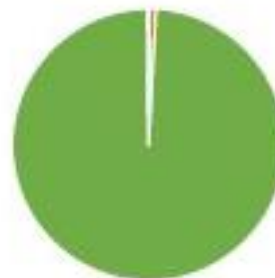
**+7,4 Ton RNP**  
**(+12%)**  
2022 vs 2021

**-640 Kg RP**  
**(-22%)**  
2022 vs 2021

Toneladas de residuos



Desglose Toneladas 2022



• Residuo Peligroso • Residuo No Peligroso • Otros



## DESGLOSE de RESIDUOS

### Residuos No Peligrosos (RNP)



		2020	2021	2022
<b>Residuos No Peligrosos</b>				
Papel & Cartón	Kg	79039	39551	60699

- 39,49 Ton  
(-50%)  
2020 vs 2021

+21,15 Ton  
(+53%)  
2021 vs 2022



		2020	2021	2022
<b>Residuos No Peligrosos</b>				
Plástico	Kg	486	3787	1032

+3,30 Ton  
(+679%)  
2020 vs 2021

- 2,76 Ton  
(-73%)  
2021 vs 2022



		2020	2021	2022
<b>Residuos No Peligrosos</b>				
Madera	Kg	16260	14640	4680

- 1,62 Ton  
(-10%)  
2020 vs 2021

- 9,96 Ton  
(-68%)  
2021 vs 2022



		2020	2021	2022
<b>Residuos No Peligrosos</b>				
Metal	Kg	12280	5910	4900

- 5,91 Ton  
(-52%)  
2020 vs 2021

- 1,01 Ton  
(-17%)  
2021 vs 2022

## DESGLOSE de RESIDUOS



		2020	2021	2022
<b>Residuos No Peligrosos</b>				
Tóner Actividad Kalamazoo	Un.	72	39	44
Tóner Devolución Clientes	Un.	162	75	44
<b>Total Tóner</b>		<b>234</b>	<b>114</b>	<b>88</b>

- 120 Un.  
(-51%)  
2020 vs 2021

- 26 Un. Ton  
(-23%)  
2021 vs 2022

### Residuos Peligrosos (RP)



		2020	2021	2022
<b>Residuos Peligrosos</b>				
RAEES	Kg	880	796	620

- 84 Kg  
(-10%)  
2020 vs 2021

- 176 Kg  
(-22%)  
2021 vs 2022

### Reciclaje de los residuos generados en el centro



- Se recicla el 100% de los residuos no peligrosos monitorizados, lo que supone un total de 61,32 toneladas.
- Se recicla el 100% de los residuos de consumible informático (tóneres y cartuchos), es decir 88 unidades.
- Se recuperan o reciclan 0,62 toneladas de nuestros residuos peligrosos.

# ANÁLISIS MEDIOAMBIENTAL

## IDENTIFICACIÓN DE LOS ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES SIGNIFICATIVOS 2022

Generación de residuos			Valor 2021	Valor 2022	U
Electricidad Madrid	Oficina	Agotamiento recurso natural	8731	10663	Kwh
Film estirable	Embalaje	Agotamiento recurso natural	1788	1884	Rollo
Cola (saco 23 kg)	Ensamblaje cajas	Agotamiento recurso natural	41	43	Sacos
Carton	Embalaje	Uso de suelo	39331	60699	Kg

Consumo			Cantidad	Cantidad	U
Cajas	Embalaje	Agotamiento recurso natural	141712,834	127636,181	Kg
400 Bolsas de preparación	Embalaje	Agotamiento recurso natural	170	200	Rollo



## CONSUMO DE AGUA

### Agua sanitaria – m3

	2020	2021	2022
Consumo de agua sede Galdakao	483	626	627
Consumo de agua sede Madrid	6	3	7
<b>Consumo Total de agua</b>	<b>489</b>	<b>629</b>	<b>634</b>

**+5 m3**  
**(+1%)**  
2022 vs 2021



### Agua contra incendios – m3

	2020	2021	2022
Consumo de agua sede Galdakao	0	0	0

Sin consumo de suministro de agua en el sistema contra incendios.

## IMPRESIÓN DE CATÁLOGOS

### Toneladas de Papel para Catálogo

	2020	2021	2022
Paper tonnage for printing catalogues	495,18	390,27	325,38

-6,8% toneladas 2022  
1-3% 2022 vs 2021

El 100% de nuestros catálogos están impresos en papel con certificado de registro PEFC ST-2002-2013 de la Cadena de Custodia de Productos Forestales según actualización en [www.pefc.org](http://www.pefc.org)

## OBJETIVOS 2023



- Aumentar hasta el 75% de vehículos eléctricos y/o híbridos.
- Aumentar a un 20% el surtido de referencias de venta con calificación eco-responsable.
- Reducción de un 10% de los residuos metálicos destinados a chatarra.
- Reducción de un 5% del consumo de agua.
- Reducción de un 5% del consumo de energía.
- Reducción de un 30% el papel utilizado para la elaboración de catálogos.

# Communication des Indicateurs de Performance Energétique KALAMAZOO



## INDICADORES DE DESEMPEÑO ENERGÉTICO 2022

### ELECTRICIDAD

#### CONSUMO DE ELECTRICIDAD (kWh)

En kWh / sede / trimestre / año



GALDÁCANO	2019	2020	2021	2022
Q1	134372	134370	122554	130537
Q2	119016	100215	114436	112104
Q3	117279	110580	117011	112267
Q4	125484	118289	126111	110621
<b>Anual</b>	<b>496111</b>	<b>463454</b>	<b>480112</b>	<b>465609</b>

**-30.502 kWh**  
Sede Bilbao  
(-6%)  
2021 vs 2022

**-14.503 kWh**  
Sede Bilbao  
(-3%)  
2021 vs 2022

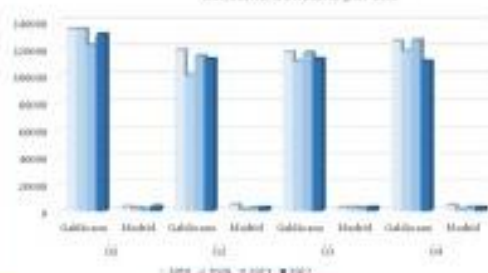


MADRID	2019	2020	2021	2022
Q1	3113	2302	1328	3206
Q2	4784	1348	2355	2350
Q3	2587	2716	2366	2620
Q4	4474	1097	2702	2489
<b>Anual</b>	<b>14958</b>	<b>7463</b>	<b>8751</b>	<b>10665</b>

**-4.293 kWh**  
Sede Madrid  
(-29%)  
2021 vs 2022

**+1.914 kWh**  
Sede Madrid  
(+22%)  
2021 vs 2022

Consumo trimestral por año



### ELECTRICIDAD

#### CONSUMO DE ELECTRICIDAD (kWh)

En kWh / m<sup>2</sup> / año

Centro de distribución	12000 m <sup>2</sup>
Oficina Galdacano	2.328,74 m <sup>2</sup>
Oficina Madrid	234 m <sup>2</sup>
<b>Total</b>	<b>14562,74 m<sup>2</sup></b>

Galdacano	2019	2022
Consumo Total de Energia	496111	465609
kWh / m <sup>2</sup> / año	34,62	32,49

Madrid	2019	2022
Consumo Total de Energia	14958	10665
kWh / m <sup>2</sup> / año	63,92	45,58

Total	2019	2022
Consumo Total de Energia	511109	476264
kWh / m <sup>2</sup> / año	35,10	32,70



### OBJETIVO 2023

REDUCCIÓN DEL CONSUMO

**- 5%** 2023 vs 2022



## ELECTRICIDAD

### CONSUMO DE ELECTRICIDAD (kWh)

En kWh / persona / día

GALDÁCANO	2019	2020	2021	2022
Nº empleados	142	138	123	123
Nº días laborables	218,5	218	218	217
Consumo eléctrico	496111	463454	480112	465609
kWh Persona / Día	15,99	15,41	17,91	17,44

-0,46 kWh  
Sede Galdácano  
(-3%)  
2021 vs 2022

MADRID	2019	2020	2021	2022
Nº Empleados	20	15	13	13
Nº días laborables	218,5	218	218	217
Consumo eléctrico	14958	7463	8751	10665
kWh Persona / Día	3,42	2,28	3,09	3,78

+0,69 kWh  
Sede Madrid  
(+22%)  
2021 vs 2022

## ELECTRICIDAD

### TEMPERATURA MEDIA POR AÑO

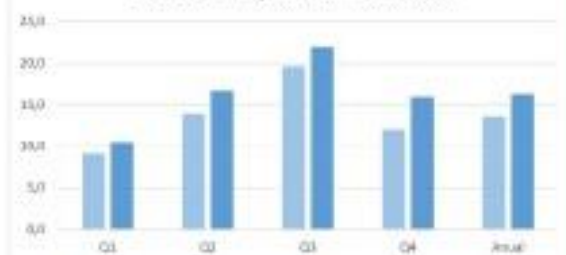
Datos Aeropuerto de Bilbao (AEMET)

	2019	2020	2021	2022
Q1	9,1	10,1	9,6	10,5
Q2	13,9	16,0	14,1	16,7
Q3	19,6	19,7	18,9	21,9
Q4	13,0	13,7	13,5	16,9
Anual	13,6	14,4	13,5	16,3



+3,3º C  
Temperatura Media Anual  
2019 vs 2022

Evolución Temperatura Media Anual



■ Datos Aeropuerto de Bilbao 2019 ■ Datos Aeropuerto de Bilbao 2022

## DESGLOSE DEL CONSUMO ELÉCTRICO

	Líneas de consumo	Consumo semanal	%
	General	8,25 MWh	100%
	Servidores & UPS	0,66 MWh	8%
	Línea automática Compressor	0,8 MWh	10%
	Circuitos esenciales Grupo electrogeno	3,54 MWh	43%
	Máquinas cinta & empaquetadora	1,40 MWh	17%
	Climatización	1,07 MWh	13%
	Iluminación	0,74 MWh	9%

Desglose de consumo por línea %



# Politique Santé & Sécurité au Travail

## KALAMAZOO

### DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA



La Dirección de la empresa, consciente de que la actividad que desarrolla puede ocasionar daños a la seguridad y salud de los trabajadores y la de terceras personas que puedan permanecer en las instalaciones, ha determinado el desarrollo de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales integrado en su actividad, conforme a los siguientes principios:

- La salud y seguridad de los trabajadores contribuye a la ejecución de nuestra actividad empresarial, preservando y desarrollando los recursos físicos y humanos y reduciendo las pérdidas y responsabilidades legales que se derivan de la materialización de los riesgos laborales.
- La actividad preventiva, se orientará a evitar los riesgos y a evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.
- La determinación de las medidas preventivas, se efectuará intentando actuar sobre el origen de los riesgos y en su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual y considerará los riesgos adicionales que pudieran implicar y sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos, sea sustancialmente inferior a los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
- La elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, se efectuará con miras en particular a atenuar el trabajo, monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud de los trabajadores.
- La planificación de la prevención, buscará un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente, podrán acceder a una zona con riesgo grave y específico.
- Antes de encomendar a un trabajador una tarea, se considerará su capacidad profesional en materia de seguridad y salud para poder desarrollarla.
- Al evaluar la peligrosidad de los procesos, deberá analizarse las consecuencias que podrían ocasionar las posibles distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer los trabajadores al efectuarlas.
- Se asegurará el cumplimiento indicado en la normativa de aplicación y se valorará en todo caso, los estándares de seguridad alcanzables conforme al nivel actual de la técnica.
- Los trabajadores tienen derecho a participar activamente en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, para lo que se dispondrán de los cauces representativos establecidos legalmente en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA PREVENTIVA



Estos principios, que serán divulgados a toda la organización, servirán de guía para la determinación de los objetivos, que con carácter anual, se establecerán conforme a criterios de mejora continua, para asegurar que se cumpla la política de la entidad, gracias al esfuerzo y colaboración de todos los trabajadores y mandos y el apoyo del equipo directivo de la entidad.

En Galdácano a 30 Octubre de 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "J. Gallego", written over a set of horizontal lines.

Fdo. Jorge Gallego

Director General

KALAMAZOO

# Politique Qualité, Environnement & Santé, Sécurité MONDOFFICE

	<b><u>POLITICA INTEGRATA</u></b>	POL-SGI-001
		REV. 1 del 10.02.22
		Pagina 1 di 2

## POLITICA INTEGRATA PER LA QUALITÀ, L'AMBIENTE E LA SALUTE E SICUREZZA

La Direzione è fermamente convinta che la soddisfazione dei Clienti, il miglioramento continuo dei prodotti/servizi e dei processi produttivi di erogazione, il rispetto dei requisiti, inclusi quelli cogenti, nonché la tutela della salute e sicurezza delle persone e la salvaguardia dell'ambiente, siano condizioni indispensabili per il successo dell'Azienda.

Essa pone pertanto come strategia aziendale i seguenti indirizzi fondamentali:

- identificazione e soddisfacimento delle esigenze e aspettative del Cliente nonché delle parti interessate;
- continuo adeguamento delle capacità aziendali alle esigenze del mercato;
- miglioramento continuo dell'efficienza operativa e gestionale;
- condivisione ed allineamento con le politiche definite a livello di Gruppo;
- identificazione e valutazione dei rischi e delle opportunità legate ai processi di business, pianificando le azioni per affrontarli e valutandone costantemente l'efficacia;
- valorizzazione e sviluppo delle risorse umane;
- sistematica riduzione di errori, carenze ed altri fattori indesiderati;
- rispetto dei tempi programmati e riduzione dei tempi non produttivi;
- pieno soddisfacimento delle disposizioni di legge;
- massima attenzione alla salute e sicurezza del personale;
- controllo degli impatti sull'ambiente circostante.

A tale scopo la Direzione intende, in particolare:

- assicurare un'efficace applicazione del Sistema di Gestione Integrato - Qualità, Ambiente e Salute e Sicurezza dei Lavoratori (in linea con le norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018), inteso come strumento per il miglioramento continuo;
- promuovere l'utilizzo dell'approccio per processi e del risk-based thinking a tutti i livelli aziendali;
- monitorare sistematicamente la qualità dei prodotti, dei processi e dei servizi per assicurare il conseguimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti;
- promuovere la comunicazione interna ed esterna, ponendo la massima attenzione alle informazioni di ritorno dai Clienti e dalle varie parti interessate;
- mettere a disposizione infrastrutture adeguate ai processi, valutando costantemente eventuali possibili miglioramenti e innovazioni, facendo ricorso a tecnologie più sicure, efficienti ed eco-compatibili;
- sviluppare le competenze interne attraverso la formazione e l'addestramento del personale, verificandone l'efficacia;
- richiedere il rispetto di norme comportamentali coerenti con le politiche aziendali a tutto il personale e a tutti i collaboratori esterni;
- tutelare la protezione dell'ambiente e la prevenzione dell'inquinamento, anche tramite il pieno coinvolgimento dei fornitori strategici;
- massimizzare l'impegno per la tutela della salute e sicurezza di tutti coloro che lavorano per e per conto dell'azienda, al fine di prevenire lesioni e malattie professionali.
- Orientare il cliente verso acquisti più eco-sostenibili, aumentando all'interno del nostro assortimento la gamma di articoli fatti con materiali riciclati o riciclabili, provenienti da filiere certificate e prediligendo fornitori che a loro volta prestino attenzione alla riduzione degli impatti ambientali.

Le linee strategiche sopra indicate sono tradotte in obiettivi quantificati a breve e medio termine. La Direzione intende assicurarne e sostenerne l'attuazione, verificando periodicamente l'adeguatezza dei risultati ottenuti a fronte degli obiettivi stabiliti.

Ogni Responsabile di Funzione risponde del conseguimento degli obiettivi di propria competenza. Ogni problema che non possa essere risolto dalla funzione responsabile della relativa attività sarà riportato alla Direzione.

Tutto il personale è chiamato a dare il proprio contributo per l'attuazione di questa politica, nella consapevolezza dell'importanza che essa riveste per l'affermazione dell'Azienda.

Data: 10/02/22

L'Amministratore Delegato

**MONDOFFICE SRL**  
*Irina Garbella*  
Amministratore



# Politique Qualité & Environnement RAJA Allemagne



# RAJAPACK

## Engagement der Geschäftsführung

Rajapack setzt sich zum Ziel, in Deutschland die Nummer eins beim Versandhandel von Verpackungslösungen und Zubehör für Unternehmen zu sein.

Hierfür stützen wir uns auf Normen und Werte. Wir wünschen uns, dass unsere Mitarbeiter diese Normen und Werte teilen und sich von ihnen bei ihrer täglichen Arbeit inspirieren lassen. Darüber hinaus möchten wir Gütenormen erreichen, nämlich ISO 9001 sowie ISO 14001.

Wir bei Rajapack-Deutschland konzentrieren uns auf die Minimierung unserer Auswirkungen auf die Umwelt. Gemeinsam mit unserer Zentrale in Frankreich und unserem Schwesterunternehmen, der Logistikzentrale in Belgien, haben wir unsere Umweltziele abgeglichen.

### Leidenschaft für den Service

Bei Rajapack ist alles auf den Kunden ausgerichtet: die Investitionen und die Organisation, aber vor allem unsere Vision und unsere Ideen sowie unser Streben nach perfektem Service und unsere Liebe zum Beruf.

### Kontinuierliche Innovation in allen Bereichen

Die engagierte Kreativität von Rajapack äußert sich in neuen Produkten, neuen Serviceleistungen und neuen Kommunikationsmethoden. Innovation ist der Motor all unserer Aktivitäten. Wir lernen ständig aus Erfahrung.

### Sich hervortun in dem, was wir tun

Wir wollen in Deutschland und in Europa (als RAJA-Gruppe) die Nummer eins sein und bleiben. Dies erfordert von uns, dass wir der Spezialist auf diesem Gebiet sind und stets unseren Vorsprung aufrechterhalten.

Wir verfügen in ganz Europa über ein einzigartiges Know-how in Bezug auf den Versandhandel eines außergewöhnlich breiten Sortiments an Verpackungslösungen und Zubehör, das allen professionellen Bedürfnissen in der Industrie, dem Großhandel und dem Dienstleistungssektor gerecht wird. Dieses Know-how wollen wir erhalten und ständig erweitern.

### Menschliche Werte

Wir fördern qualifizierte und engagierte Mitarbeiter, die zur Zusammenarbeit im Sinne von Verantwortung, Dialog und Respekt gewillt sind.

### ISO 9001 und 14001

Um unseren Kunden einen noch besseren Service zu bieten, habe ich beschlossen, Rajapack nach ISO 9001 sowie ISO 14001 zertifizieren zu lassen. Ich engagiere mich persönlich für das Gelingen dieses Projekts und bitte alle Arbeitnehmer um ihre Mitwirkung, um das Erreichen dieser Gütenormen möglich zu machen.

Aufbauend auf unsere Zertifizierung ISO 9001 setzen wir unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess fort. Unsere Zertifizierung nach ISO 14001 für den Bereich Umweltmanagement wird künftig unser besonderes Engagement für Umweltschutz und Nachhaltigkeit unterstreichen. Wir setzen unseren Umwelt-Fokus hauptsächlich auf die Produkte in unserem Katalog aber auch die Minimierung von Abfällen ist eines unserer Hauptziele in Deutschland.

Damit nimmt die RAJA-Gruppe Ihre Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft wahr. Dies wollen wir durch ein weiteres Zertifikat nach außen dokumentieren.

### **Harald Schönfeld**

General Director Rajapack Deutschland GmbH



Tongeren, 21/02/2022

## Kwaliteits- & Milieubeleid

De groep Raja is de Europese nummer 1 op gebied van multichannel verkoop van verpakkingsmateriaal en -toebehoren binnen het B2B segment.

Wij als Raja Benelux dragen hierin ons steentje bij door deze leidersrol op de Benelux markt te bestendigen.

Hiervoor steunen wij op enkele belangrijke en sterke normen en waarden, niet enkel vanuit de Raja groep maar ook vanuit onze eigen visie.

Wij wensen dat onze medewerkers deze normen en waarden delen en dat ze zich erdoor laten inspireren in hun dagelijks werk.

We stimuleren iedereen binnen de organisatie om te streven naar continue verbetering van onze processen, producten en dienstverlening.

Door een milieubewust en efficiënt management en door toepassing van technisch en economisch haalbare middelen hebben wij als doel de, als gevolg van onze bedrijfsactiviteiten optredende milieubelasting, continu te verminderen. Hiertoe bepalen wij periodiek de milieuprestatie van ons bedrijf. Daarbij zullen wij bij afwijkingen maatregelen nemen die noodzakelijk zijn om de belasting op het milieu te beperken.

Naast ons engagement om onze ecologische, en dankzij ons gamma ook die van onze klanten, voetafdruk te verminderen hebben we als Raja Benelux ook het engagement om te voldoen aan de geldende Europese en Nationale milieuwetgevingen.

Ons geïntegreerd management systeem dat door DQS Belgium gecertificeerd is voor de internationale normen ISO9001 en ISO14001, respectievelijk Kwaliteit- en Milieumanagement, voorziet hiervoor de nodige omkadering.

### Passie voor service

Bij Raja Benelux staat alles in het teken van de klant: de investeringen en de organisatie, maar vooral onze visie en onze ideeën, ons streven naar perfecte service en onze liefde voor het vak.



### **Permanente innovatie op alle gebied**

Via een uitgebreid netwerk aan externe partners en via onze eigen ervaringen binnen de groep, tracht Raja Benelux zich voortdurend als innovatieve onderneming te profileren. Dit komt tot uiting in de keuze van het gamma, het voorstellen van alternatieven, het optimaliseren van de processen en het voeren van een integraal beleid.

### **Uitmunten in onze business**

Wij willen de nummer 1 zijn en blijven, in Benelux en als groep Raja, in Europa. Dit verplicht ons dé specialist in dit vak te zijn en altijd een voorsprong te behouden.

Wij beschikken over een unieke knowhow in heel Europa inzake multichannel verkoop. We hebben een uitzonderlijk groot assortiment verpakkingsmateriaal en -toebehoren dat beantwoordt aan alle professionele behoeften in de industrie, de groothandel en de dienstensector. Die knowhow willen we handhaven en voortdurend vergroten. We streven er ook naar om het bereik van de klanten te vergroten door ook de specialisaties van de andere ondernemingen binnen de groep mee te nemen in onze klantenbenadering.

### **Menselijke waarden**

Om onze nummer 1 positie in de markt te verzekeren hebben we de kennis en inzet van onze medewerkers hard nodig. Wij steven ernaar om een aangename werkomgeving voor onze medewerkers te creëren waarin zij hun kennis en kunde optimaal kunnen laten renderen. Mogelijkheden tot verdere professionele ontwikkeling worden aan iedereen aangeboden en initiatieven om meer flexibiliteit aan te bieden worden dan ook steeds tegen het licht gehouden..

### **Kwaliteitsbeleid**

Raja Benelux is sinds 22/02/2012 ISO 9001 gecertificeerd met als scope "Aankoop, opslag, verpakken, verkoop via multikanalen en levering van diverse verpakkingsmaterialen en -toebehoren voor de Benelux markt alsook de logistieke afhandeling van bestellingen voor andere vestigingen van de groep."

Onze prioriteit is de tevredenheid van onze klanten en de naleving van onze engagementen te verzekeren: kwalitatief hoogstaande producten aan een correcte prijs, geleverd binnen de 24u.

Wij zijn toegewijd om zo goed mogelijk aan de verwachtingen en verpakkingsbehoeften van onze klanten te voldoen met:



- ✓ Het meest uitgebreide gamma aan kwaliteitsvolle verpakkingen en verpakkingsmaterialen.
- ✓ De continue verbetering van onze diensten.
- ✓ De knowhow van onze medewerkers.

### Milieubeleid

Raja Benelux is sinds 20/02/2014 ISO 14001 gecertificeerd met als scope "Aankoop, opslag, verpakking, verkoop via multikanalen en levering van diverse verpakkingsmaterialen en -toebehoren voor de Benelux markt alsook de logistieke afhandeling van bestellingen voor andere vestigingen van de groep."

Ons doel is in te zetten op een ecologisch verantwoorde aanpak waarbij sociale waarden en respect voor het milieu centraal staan, dit om onze klanten nog beter te ondersteunen in hun streven naar duurzaam ondernemen.

Raja Benelux toont haar inzet voor het milieu en duurzame ontwikkeling door een beleid dat op 7 punten berust:

1. Milieubewuste aankoopbeleid van de groep Raja  
Het **aankoopbeleid** van verpakkingen en verpakkingsmaterialen is milieuvriendelijk georiënteerd.  
Bij voorkeur werkt de groep Raja samen met leveranciers die duurzaam ondernemen. Wij stimuleren onze leveranciers door de aankoop van producten met eco-keurmerken en -certificaten.  
Bij voorkeur koopt de groep Raja producten aan in Europa.
2. Milieuvriendelijke alternatieven  
Onze **klanten**, telkens waar het kan, milieuvriendelijke verpakking en verpakkingsmaterialen **aanbieden** met een optimale prijs-kwaliteitsverhouding.
3. Klanten informeren  
Onze **klanten adviseren en informeren** over onze milieuvriendelijke en recycleerbare verpakkingen via onze eigen communicatiekanalen.
4. Medewerkers bewustmaken  
Onze **medewerkers bewustmaken**, hen vormen en verantwoord leren handelen in ecologische zin.





5. Minder impact op milieu  
Geleidelijk de **ecologische voetafdruk** van onze **catalogi verminderen**.  
Voor onze catalogi wordt chloorvrij gebleekt papier gebruikt, afkomstig van duurzaam beheerde bossen (PEFC en FSC papier). Daarnaast verpakken wij sinds 2019 onze verstuurde catalogi in duurzame folie.
6. De **ontwikkeling** bevorderen van nieuwe interne en externe **communicatiemiddelen** die minder schadelijk zijn voor het milieu: telefoon, internet, e-procurement, intranet, videoconferenties,...
7. In onze **eigen vestigingen** onze **ecologische voetafdruk** verminderen: doorgedreven afvalsortering en -beheer, vermindering van het energieverbruik, inzetten op herbruikbare verpakkingen.

Gidi Pluym

Algemeen Directeur Raja Benelux

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Gidi Pluym", written over the typed name.

## **POLÍTICA DE CALIDAD**

**RAJAPACK**, número 1 europeo de la venta a distancia de suministros y equipos de embalaje para las empresas, se caracteriza por:

- ❖ Sus productos (calidad, selección, disponibilidad)
- ❖ Sus servicios (entrega 24/48h, asesoramiento personal y fabricaciones especiales...)

Nuestro objetivo es la integración de los requisitos con las diferentes áreas de negocio, a partir de la identificación de los factores internos y externos que afectan a la Organización, la identificación de los procesos, el conocimiento profundo de las expectativas y requisitos de las partes interesadas y el análisis de riesgos son la base para asegurar el cumplimiento de estas expectativas, y promover el aumento de la satisfacción de las partes interesadas internas y externas, cumpliendo con nuestros requisitos legales y compromisos (calidad, precio, plazo de entrega y servicios).

Es por eso que nuestras partes interesadas, son siempre el centro de nuestra estrategia y de nuestros planes de acción.

**RAJAPACK** considera la mejora continua como fundamento para la materialización de esta política, y en la consecución de los objetivos que se derivan de la misma.

Para garantizar que nuestra Organización desarrolla sus procesos de manera rentable y controlada, **RAJAPACK** asegura:

- ❖ La mejora continua de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes:
  - ❖ Profundidad y amplitud de gama de la oferta de productos,
  - ❖ Claridad de la información técnica y precios en el catálogo y en la web,
  - ❖ Asesoramiento personal y toma de pedidos directamente por teléfono,
  - ❖ Disponibilidad de los productos,
  - ❖ Calidad de la preparación de pedidos,
  - ❖ Rapidez en la entrega,
- ❖ La exigencia de un alto nivel de calidad de nuestros productos, una amplia gama de suministros y equipos de embalaje completo e innovador con la mejor relación calidad /precio para satisfacer en lo posible las expectativas y necesidades de las empresas de todos los tamaños en todos los sectores de actividad,
- ❖ El refuerzo de la información, de la motivación y la formación de todos los colaboradores para que realicen su misión en condiciones óptimas y la voluntad de mejorar continuamente el ambiente de trabajo,
- ❖ La elección de las inversiones en todas las áreas relevante a fin de mantener el máximo nivel de rendimiento y competitividad.

La **Alta Dirección** de **RAJAPACK**, garantizará que esta política sea entendida, aplicada y revisada para asegurar su adecuación continua y gestionará la difusión al personal interno, clientes y grupos de interés, disponiendo para ello de los equipos, medios, entornos y formación necesarios.

La **Alta Dirección** de **RAJAPACK** (08.06.2017)



## POLÍTICA AMBIENTAL

**RAJAPACK**, Desde su creación en 2003, ha contribuido en la preservación de los recursos naturales por parte de las entidades de comercialización para su reutilización.

**RAJAPACK**, considera que la integración de los requisitos con las diferentes áreas de negocio, a partir de la identificación de los factores internos y externos que afectan a la Organización a nivel ambiental, la identificación de los procesos, el conocimiento profundo de las expectativas y requisitos de las partes interesadas y el análisis de riesgos en materia ambiental, son la base para asegurar el cumplimiento de estas expectativas y promover el aumento de la satisfacción de las partes interesadas.

**RAJAPACK** considera fundamental, el cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios y otros que la Organización suscriba, y la promoción de la mejora continua, para la consecución de los objetivos que se derivan de esta Política Ambiental .

La Política Ambiental de **RAJAPACK** se basa en el cumplimiento de **10 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:**

- ❖ **CONSOLIDAR NUESTRA VOLUNTAD DE COMPRAS ECO-RESPONSABLES:**
  - Trabajando con los productores que respeten la normativa europea y legislación ambiental
  - Sensibilizando a nuestros proveedores para que sean sostenibles con el medio ambiente, potenciando principalmente, la compra de productos fabricados en Europa.
- ❖ **OFRECER A NUESTROS CLIENTES:**
  - Siempre que sea posible una gama de productos ecológicos al mismo valor calidad-precio.
  - Envases de cartón de papel reciclado y reciclables y el embalaje de plástico reciclable.
- ❖ **ASESORAR E INFORMAR A NUESTROS CLIENTES** sobre nuestros productos, servicios y regulaciones, a través de una línea telefónica dedicada a los signos específicos de nuestros catálogos, información de sitio web, asesoramiento emitido por nuestro negocio.
- ❖ **SENSIBILIZAR A NUESTROS EMPLEADOS, FORMARLOS**, implicarlos en las **BUENAS PRACTICAS AMBIENTALES** y la aplicación de esta **POLITICA AMBIENTAL**.
- ❖ **REDUCIR LOS IMPACTOS DEL MEDIO AMBIENTE:**
  - Mediante la impresión de nuestros catálogos en papel ecológico.
  - Uso de papel blanqueado sin cloro y procedente de bosques gestionados de manera sostenible (FSC y PEFC papel)
  - Reducción del tamaño de los catálogos, el peso del papel y la paginación
  - Transporte no contaminante de mercancías, mediante la utilización de vías ferroviarias en las que lo permiten..
  - Fomento de las asociaciones con impresores Imprim Vert que acreditan sus buenas prácticas medioambientales, al adherirse al programa **ECOORGANISMO ECOFOLIO**.
- ❖ **FOMENTAR EL DESARROLLO DE NUEVAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACION Y UN MENOR IMPACTO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE** (Videoconferencias, conferencias telefónicas, web, intranet, contratación web...)
- ❖ **REDUCIR EL IMPACTO AMBIENTAL EN NUESTRA SEDE:**
  - Por clasificación, control y reducción de los residuos
  - Al reducir el consumo de energía.
  - Al reducir la cantidad de material consumible utilizado
  - Mediante la implementación de la prevención de la contaminación.
- ❖ **COMUNICAR NUESTRAS ACCIONES MEDIOAMBIENTALES** con nuestros clientes, nuestros proveedores u nuestros prestadores de servicios externos que actúen en nuestra sede.
- ❖ **PARTICIPAR, A TRAVES DE LA FUNDACION RAJA DANIELE MARCOVICI**, en acciones para promover el **DESARROLLO SOSTENIBLE** en apoyo a la educación, la formación y el empleo de las mujeres en el mundo.
- ❖ **MANTENIMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN ISO 14001**, con una evaluación continua de nuestro desempeño ambiental.

La **Alta Dirección** de **RAJAPACK**, garantizará que esta Política sea entendida, aplicada y revisada para asegurar su adecuación continua y gestionará la difusión al cliente interno, clientes y grupos de interés, disponiendo para ello de los equipos, medios, entornos y formación necesarios

La **Alta Dirección** de **RAJAPACK** (08.06.2017)

# Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA Espagne



## **POLÍTICA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**RAJA**, consideramos al personal como nuestro principal activo, por lo que facilitamos e impulsamos la implicación de nuestro principal cliente interno, nuestros profesionales, reforzando la gestión para conocer y satisfacer sus necesidades y motivaciones, y conseguir el desarrollo de sus objetivos con los de la organización, apostando por la consolidación de aspectos como la Comunicación, Formación, Motivación y Diálogo, que serán las bases de nuestro éxito para conseguir la prevención de la **Seguridad y Salud de los Trabajadores de RAJA**.

Para ello, **RAJA** mantiene la firme convicción de que es necesario mantener la integridad de sus trabajadores, el desempeño ambiental y el de la **SST**, como premisa para la consecución de los objetivos del **SISTEMA**, programas y metas para los que esta Política, es el marco de referencia.

Por consiguiente, **RAJA**, considera la mejora continua como fundamento para la materialización de esta política, y en la consecución de los objetivos que se derivan de la misma, así como el cumplimiento del desempeño de la **Seguridad y Salud en el Trabajo**.

La Dirección de **RAJA**, asume los siguientes compromisos:

- ✚ Compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo
- ✚ Compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la **SST**
- ✚ Compromiso de la mejora continua del sistema de **SST**
- ✚ Compromiso para la consulta y la participación los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores.
- ✚ Compromiso de cumplir con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con los riesgos para la **SST**.

La Dirección de **RAJA** asegura que esta Política, es apropiada al propósito, tamaño y contexto de nuestra organización, y a la naturaleza específica de nuestros riesgos para la **SST**, y nuestras oportunidades para la **SST**.

La Dirección de **RAJA**, garantizará que esta Política sea entendida, aplicada y revisada para asegurar su adecuación continua y gestionará la difusión al cliente interno, clientes y grupos de interés, disponiendo para ello de los equipos, medios, entornos y formación necesarios

**RAJA**, cree firmemente en todo lo expuesto en esta Política de **Seguridad y Salud en el Trabajo**.

La dirección de **RAJA**

En Ripollet a 20.03.2020



Per noi la qualità dei nostri prodotti e la tutela dell'ambiente sono valori primari che intendiamo perseguire attraverso:

IL COMPRENDERE I RISCHI E LE OPPORTUNITÀ DEL NOSTRO CONTESTO ORGANIZZATIVO

IL COMPRENDERE E SODDISFARE TOTALMENTE LE ESIGENZE E LE ASPETTATIVE DI TUTTE LE PARTI INTERESSATE QUALI CLIENTI, FORNITORI, ENTI PUBBLICI

LA RICERCA DI QUALITÀ E PRESTAZIONI AMBIENTALI DEI MATERIALI E DEI SERVIZI TECNICI FORNITI, SOTTOPOSTI A CONTINUE VERIFICHE E CONTROLLI

RAFFORZANDO IL NOSTRO IMPEGNO IN MATERIA DI PROTEZIONE DELL'AMBIENTE ED ACQUISTI ECO-RESPONSABILI

- ⇒ collaborando con produttori rispettosi delle regole e delle leggi europee in materia ambientale;
- ⇒ richiedendo ai nostri fornitori di impegnarsi in un processo di rispetto ambientale;
- ⇒ acquistando prevalentemente prodotti fabbricati in Europa.

OFFRENDO AI NOSTRI CLIENTI

- ⇒ ogni volta che è possibile una gamma alternativa di prodotti ecologici allo stesso rapporto qualità-prezzo;
- ⇒ imballaggi in cartone fabbricati a partire da materiali riciclati e riciclabili ed imballaggi in plastica interamente riciclabili.

CONSIGLIANDO ED INFORMANDO I NOSTRI CLIENTI

- ⇒ sui nostri prodotti, i nostri servizi e sulla regolamentazione in vigore tramite: una linea dedicata, segnalazioni specifiche sui cataloghi, informazioni sul sito web, consigli da parte dei nostri commerciali.

DIMINUENDO L'IMPATTO AMBIENTALE DEI NOSTRI CATALOGHI CARTACEI

- ⇒ utilizzando della carta senza cloro e proveniente da foreste gestite in maniera responsabile (carta FSC e PEFC);
- ⇒ riducendo il formato dei cataloghi, la grammatura della carta e alcune impaginazioni.

**SENSIBILIZZANDO TUTTO IL PERSONALE CHE OPERA PER CONTO DELLA AZIENDA**

- ⇒ a cui vogliamo fornire formazione, aggiornamento ed addestramento strutturato e continuo per responsabilizzarli sulle buone pratiche e sull'applicazione della nostra politica aziendale.

**FAVORENDO LO SVILUPPO DI NUOVI MEZZI DI COMUNICAZIONE CHE RIDUCANO L'IMPATTO SULL'AMBIENTE**

- ⇒ come le videoconferenze, conferenze telefoniche, web, intranet, e-procurement.

**DIMINUENDO L'IMPATTO AMBIENTALE DELL'AZIENDA**

- ⇒ con la riduzione dei rifiuti, la riduzione del consumo di energia, la riduzione dei consumabili e con azioni di prevenzione dell'inquinamento.

**INFORMANDO REGOLARMENTE DEI NOSTRI RISULTATI AMBIENTALI**

- ⇒ I nostri clienti, fornitori e partner che vengono a visitarci presso la nostra sede.

**PARTECIPANDO AD AZIONI CHE FAVORISCANO LO SVILUPPO SOSTENIBILE GRAZIE ALLA FONDAZIONE RAJA DANIELE MARCOVICI**

- ⇒ favorendo l'educazione, la formazione e l'inserimento professionale delle donne nel mondo.

**IMPEGNARE LA NOSTRA AZIENDA IN UN PERCORSO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO**

- ⇒ migliorando continuamente l'efficacia e l'efficienza del nostro sistema di gestione integrato per la qualità e l'ambiente;
- ⇒ rispettando le normative legali, tecniche, contrattuali ed i principi della norma UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001;
- ⇒ fornendo le prove obiettive, con la registrazione dei dati, della qualità e della tutela ambientale dei prodotti forniti e del proprio sito.

# Nasza Polityka Jakości

**Naszym niezmiennym pragnieniem jest zapewnienie pełnej satysfakcji naszych Klientów i wypełnianie naszych zobowiązań: jakości, ceny i usług.**

**Zobowiązujemy się skutecznie reagować na oczekiwania naszych Klientów poprzez:**

- \* Pełną gamę produktów wysokiej jakości,**
- \* Stałe doskonalenie naszych usług,**
- \* Wiedzę i doświadczenie naszych pracowników,**
- \* Utrzymanie najwyższego poziomu konkurencyjności.**

Zatwierdzam

02/2019

**RAJA**  
NR 1 W EUROPIE W OPAKOWANIACH



## NASZA POLITYKA EKOLOGICZNA dla lokalizacji w Warszawie przy ul. Działkowej 62

### RAJA W TROSCE O ŚRODOWISKO

Od początku powstania grupy w 1954 roku, Raja chroni surowce naturalne poprzez wprowadzanie na rynek kartonów wielokrotnego użycia. Od kilku lat podejmujemy intensywne działania na rzecz trwałego i zrównoważonego rozwoju oraz nieustannie doskonalimy się na tej płaszczyźnie. Nasze zobowiązanie opiera się na stosowaniu regulacji prawnych i wymogów dotyczących środowiska naturalnego oraz przestrzeganiu 10 fundamentalnych zasad stanowiących naszą politykę ekologiczną:

#### 1 WYBIERAMY WIARYGODNYCH DOSTAWCÓW

Współpraca z producentami stosującymi europejskie regulacje prawne w zakresie ochrony środowiska naturalnego. Zachęcanie naszych dostawców do wdrożenia przez nich polityki ekologicznej. Preferujemy tych producentów, którzy dbają o ochronę środowiska.

#### 2 OFERUJEMY EKOLOGICZNE OPAKOWANIA

Ekologiczne odpowiedniki z gamy naszych produktów zachowując zasadę: wysoka jakość w korzystnej cenie. Opakowania wyprodukowane z papieru pochodzącego z recyklingu i nadającego się do recyklingu oraz opakowania z tworzywa sztucznego nadającego się do recyklingu.

#### 3 DORADZAMY ROZWIĄZANIA PRZYJAZNE ŚRODOWISKU

O naszych produktach, ekologicznych informujemy: za pośrednictwem specyficznej komunikacji w naszych katalogach, stronie internetowej oraz porad udzielanych przez naszych specjalistów.

#### 4 ZMNIEJSZAMY NEGATYWNY WPŁYW NASZYCH KATALOGÓW NA ŚRODOWISKO NATURALNE

Używanie papieru bielonego bez chloru i pochodzącego z lasów objętych certyfikatem zrównoważonej gospodarki leśnej (papier FSC i PEFC). Zmniejszenie formatu katalogów, gramatury papieru. Promowanie współpracy z drukarniami certyfikowanymi IMPRIM'VERT (« DRUKUJ NA ZIELONO ») stosującymi dobre praktyki służące ochronie środowiska.

#### 5 PROMUJEMY EKOLOGICZNE POSTAWY WŚRÓD NASZYCH PRACOWNIKÓW

Przeprowadzamy szkolenia i kształtujemy świadomość w zakresie stosowania dobrych praktyk służących ochronie środowiska i naszej polityki ekologicznej.

#### 6 WDRAŻAMY NOWE NARZĘDZIA MARKETINGOWE BARDZIEJ PRZYJAZNE ŚRODOWISKU

Wideokonferencja, konferencja telefoniczna, strona internetowa, intranet.

#### 7 OGRANICZAMY NEGATYWNY WPŁYW NA ŚRODOWISKO W NASZEJ FIRMIE

- Odpowiedzialna gospodarka odpadami.
- Zmniejszenie zużycia energii.
- Zmniejszenie zużycia materiałów eksploatacyjnych.

#### 8 INFORMUJEMY O PODEJMOWANYCH PRZEZ NAS INICJATYWACH

Naszych klientów, dostawców i pozostałych partnerów świadczących usługi dla naszej firmy.

#### 9 DZIAŁAMY NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU, POPRZEC FUNDACJĘ RAJA DANIELE MARCOVICI

Wspieranie edukacji, szkolenia i ułatwienie integracji zawodowej kobietom na całym świecie.

#### 10 DĄŻYMY DO CIĄGŁEGO ROZWOJU

W naszej grupie RAJA od wielu lat jest prowadzona polityka ekologiczna, zgodnie ze strategią rozwijania biznesu w sposób odpowiedzialny społecznie. Dlatego też zdecydowaliśmy się rozwijać w tym kierunku i przyczynić się do większego wykorzystywania rozwiązań przyjaznych środowisku w branży opakowań w Polsce.

Zatwierdzam


02/2019

**RAJA**  
NR 1 W EUROPIE W OPAKOWANIACH



# Politique Qualité & Environnement RAJA

## Slovaquie & République Tchèque

	<b>Příkaz vedení společnosti č. 8/2019</b> <b>POLITIKA ISM</b>	Strana:	1/ 1
		Vydání:	1
		Počet příloh:	0
		Účinnost od:	02.01.2019

### **Vedení společnosti Rajapack s.r.o. (CZ)/ RAJAPACK s.r.o. (SK) tímto příkazem deklaruje svoji politiku ISM.**

Naše společnost má 60-leté zkušenosti na trhu obalových materiálů. Nabízíme širokou nabídku více než 2.200 produktů skladem pro ochranu, balení, přepravu či skladování zboží. Nedílnou součástí našeho servisu je i profesionální poradenství pro zákazníky. Rádi pomůžeme s výběrem a najdeme ideální obaly na produkty a levný obalový materiál, které odpovídají požadavkům a typu použití všech našich zákazníků.

Pro udržení si kvality a nízké environmentální náročnosti našich procesů a produktů se zavazujeme, že:

- Požadavky kladené na systém managementu kvality, environmentu budou neustále plněny a vhodnost zavedených systémů bude pravidelně přezkoumávána a vyhodnocována.
- Požadavky právních a jiných obecně platných předpisů jakož i další jiné požadavky jsou průběžně sledovány a plněny. Tímto prohlášením se zavazujeme plnit veškeré právní a jiné požadavky, které se vztahují na všechny námi zajišťované procesy.
- Každý náš zaměstnanec je přesvědčen o významu kvality a správného přístupu k ochraně životního prostředí pro prosperitu společnosti a zná svoji odpovědnost a své postavení v integrovaném systému managementu. Pracovníci jsou a zůstávají díky komplexnímu zapracování, kontinuálnímu vzdělávání a podpoře vedení společnosti hlavními nositeli výkonnosti naší organizace.
- Na základě nejlepších dostupných technik trvale snižujeme environmentální dopady a předcházíme znečišťování životního prostředí a nestále zvyšujeme kvalitu našich produktů a procesů. Environmentální profil společnosti je pravidelně přezkoumáván a zlepšován a z výsledku jeho přezkoumání jsou stanoveny další inovativní cíle, cílové hodnoty a programy. Chceme snižovat produkci vlastních odpadů a zvyšovat jejich materiálové či energetické využití. Dále se neustále snažíme snižovat energetickou a surovinovou náročnost našich činností.
- Vybíráme pouze spolehlivé a kvalitní dodavatele – z tohoto pohledu je pravidelně hodnotíme a úzce s nimi spolupracujeme tak, aby splnili naše očekávání.
- Budeme neustále zlepšovat zavedený integrovaný systém managementu.

V Říčanech u Prahy, dne 31.12.2018

.....  
Mgr. Gabriela FABIANOVÁ, MBA  
Country manager

# Politique Qualité RAJA Royaume-Uni



## QUALITY POLICY

The objective of Rajapack Ltd is to deliver top quality, competitively priced packaging supplies and workplace products and equipment for businesses throughout Europe, with the clear focus of reducing our impact on natural resources.

In order to achieve this objective, the company will maintain an effective, and efficient Quality Management System based upon the requirements of ISO 9001:2015.

In particular, we will:

- Set measureable objectives that will help achieve our customers requirements, including:
  - High standard of customer service and satisfaction
  - Fast turnaround of product development
  - High standard of suppliers
- Monitor and measure the effectiveness of our business processes and objectives through our Management Reviews and Internal Audit Processes.
- Proactively seek feedback from our customers on how well our products/services meet their requirements.
- Analyse the causes of any complaint or problem and take appropriate action to prevent recurrence.
- Select and work closely with suppliers to ensure that we deliver a reliable performance.
- Recruit employees who are customer focussed and support them with appropriate training and systems to ensure their competence always meets our requirements.
- Provide a work environment that promotes the wellbeing of our employees, and encourages positive teamwork.
- Encourage all employees to identify problems, and make suggestions to improve all aspects of our products/services and business processes.
- Ensure that all employees are aware of our Quality Policy and are committed to the effective implementation of our Quality Management System.
- Ensure that we comply with all relevant regulatory and legal requirements.

The continual improvement of our Quality Management System is fundamental to the success of our business, and must be supported by all employees as an integral part of their daily work.

Signed on behalf of Rajapack Ltd

Signed   
Tom Rodda - Managing Director

Date: 24<sup>th</sup> October 2022



## ENVIRONMENTAL POLICY

Rajapack Ltd recognises that our business activities interact with the environment in a variety of ways.

These activities have a significant impact in the key areas of:

- Raw material use.
- Energy use.
- Generation of waste materials.

We recognise that we have a responsibility to help protect the environment wherever we have an opportunity to do so, be a responsible neighbour, and to provide a comfortable environment for our employees to work in.

As such, we are committed to:

- Continual improvement in the environmental impact of our business activities.
- Improving the environmental benefits provided by our products.
- Preventing pollution.
- Complying with all relevant legal, customer, and other third party requirements.
- Adopting best practices applicable to our activities wherever practicable.

We will achieve these commitments by:

- The implementation and maintenance of an Environmental Management System that is independently certified as compliant with ISO 14001:2015.
- Employing processes that identify the aspects of our business that have an environmental impact and quantifying the significance of each aspect.
- Maintaining an environmental performance improvement programme to enable the objectives to be achieved.
- Ensuring that our employees, suppliers, and customers are aware of their role in supporting our commitments and environmental objectives.
- Training our employees in good environmental protection practices and encouraging employee involvement in environmental improvement initiatives.
- Continually monitoring the environmental impact of our business activities.
- Use the Waste Hierarchy as the core principle for our waste management arrangements.

The implementation of this Environmental Policy is fundamental to the success of our business and must be supported by all employees as an integral part of their daily work.

This Policy is publicly available to interested external parties upon request.

Signed on behalf of Rajapack Ltd

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Tom Rodda".

Signed .....  
Tom Rodda - Managing Director

Date: 24<sup>th</sup> October 2022

# Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA Royaume-Uni



## OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY POLICY

Rajapack Ltd. recognises that our site activities give rise to a range of hazards, in particular the use of Manual Handling Equipment (MHE) within the Warehouse environment. We also recognise that our employees may be exposed to hazards when providing on-site support to our customers. We believe that despite the presence of these hazards, all accidents and incidents of work related ill-health are preventable. We also recognise that we have a legal responsibility to ensure the health, safety, and welfare of persons affected by our activities.

As such we are committed to:


- Preventing and eliminating work related injury or ill health to anyone who may be affected by our work activities.
- Complying with all relevant legal, customer and other third party requirements.
- Continually improving our risk management and occupational health & safety performance.
- Communicate and consult with our employees and interested parties on all matters relating to health & safety.

We will achieve these commitments through the following means:

- The implementation and maintenance of an Occupational Health and Safety Management System that is independently certified as compliant with ISO 45001:2018.
- The systematic identification of hazards present and the application of a risk assessment procedure that will identify and implement appropriate control measures and safe systems of work.
- The maintenance of a set of objectives and a supporting programme of work that is focussed on achieving our commitments and eliminating or reducing any major hazards present.
- The definition of individual management and employee responsibilities for implementing the Occupational Health and Safety System and achieving our commitments.
- The maintenance of effective systems of communication, and consultation on Health and Safety issues with our employees and other persons affected by our activities.
- The provision of appropriate information, instruction, training and supervision so that all employees:
  - are aware of their responsibilities and legal duties, and
  - can support the implementation of the Occupational Health and Safety System and the development of a proactive Health and Safety culture

The appropriateness and effectiveness of this Policy and the means identified within it for delivering our commitments will be regularly reviewed by the Top Management.

The implementation of this Occupational Health and Safety Policy is fundamental to the success of our business and must be supported by all employees as an integral part of their daily work. This Policy is publicly available to interested external parties upon request.

  
Signed .....  
Tom Rodda - Managing Director

Date: 24<sup>th</sup> October 2022



Document Created	Document reviewed (date)	By	Version
2023-05-01		Remi Colas	1

## QUALITY POLICY

The objective of RAJAPACK AB is to deliver top quality, competitively priced packaging supplies and workplace products and equipment for businesses throughout Sweden. The company also plays a major role in the supply chain for RAJA entities in Sweden, Norway and Denmark acting as a purchasing, warehousing and distribution platform for the Scandinavian countries. The company has a clear focus of sustainability, profitability and reducing our impact on natural resources.

**1. Customer Focus:** We prioritize understanding and meeting the specific packaging requirements of our customers. By actively listening to their needs, we deliver standard and/or tailored solutions that enhance their products' protection, presentation, and marketability.

**2. Continuous Improvement:** We foster a culture of continuous improvement at all levels of our organization. Through regular evaluation, analysis, and feedback, we identify areas for enhancement in our processes, products, and services to consistently deliver improved quality and value to our customers.

**3. Compliance with Standards:** We strictly adhere to all relevant industry standards, legal requirements, and regulations. Our commitment to compliance ensures that our packaging solutions are safe, reliable, and meet the highest quality benchmarks.

**4. Supplier Partnerships:** We collaborate with reputable suppliers who share our commitment to quality. By establishing strong partnerships with suppliers who meet our rigorous standards, we ensure the consistency and reliability of the materials and components used in our packaging solutions.

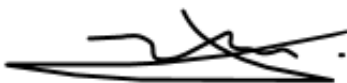
**5. Employee Engagement:** We empower and engage our employees by fostering a culture of quality consciousness. Through training, open communication, and active participation, we encourage our team members to take ownership of quality, contributing their expertise and ideas to drive continuous improvement.

**6. Process Excellence:** We continuously evaluate and refine our internal processes to optimize efficiency, minimize waste, and maximize quality. Our systematic approach ensures that each step of the packaging distribution process is executed with precision and adherence to established standards.

**7. Risk Management:** We proactively identify and mitigate risks that may impact the quality of our packaging solutions. By implementing effective risk management practices, we safeguard our operations and maintain the highest standards of quality control.

**8. Measurement and Analysis:** We employ measurement and analysis techniques to monitor and evaluate the effectiveness of our quality management system. Through data-driven insights, we identify trends, track performance, and make informed decisions to enhance our processes and achieve our quality objectives.

This Quality Policy serves as the foundation for our quality management system, guiding our actions and fostering a culture of quality throughout RAJA. By upholding these principles, we ensure that our customers receive packaging solutions that consistently meet their expectations while striving for continual improvement in all that we do.



Remi Colas  
General Manager Rajapack AB



Document Created	Document reviewed (date)	By	Version
2023-05-01		Remi Colas	1

## ENVIRONMENTAL POLICY

At RAJA, we are committed to minimizing our environmental impact and promoting sustainability throughout our operations. We recognize the importance of protecting the environment for current and future generations, and we strive to integrate environmentally responsible practices into every aspect of our business. Our environmental policy outlines our commitment to sustainable packaging distribution and our dedication to continual improvement in environmental performance. As such, RAJA is committed to implement and maintain an Environmental Management System that is independently certified as compliant with ISO 14001:2015.

### Key Principles:

- 1. Compliance with Environmental Laws and Regulations:** We are committed to full compliance with all applicable environmental laws, regulations, and other requirements. We ensure that our operations meet or exceed the established environmental standards to protect the environment and prevent pollution.
- 2. Resource Conservation:** We strive to conserve natural resources by promoting efficient use of materials throughout our packaging distribution processes. We aim to minimize waste generation, develop packaging solutions for reduced material usage, and encourage recycling and responsible waste management practices.
- 3. Pollution Prevention:** We are dedicated to preventing pollution at its source. We implement measures to minimize the release of harmful substances, emissions, and waste into the environment. Through careful selection and management of our suppliers, we prioritize working with partners who share our commitment to pollution prevention.
- 4. Energy Efficiency:** We continuously seek opportunities to improve energy efficiency and reduce greenhouse gas emissions associated with our operations and our products. We promote renewable energy conservation practices, utilize energy-efficient equipment and technologies, and explore renewable energy sources to minimize our carbon footprint.
- 5. Sustainable Product Selection:** We collaborate with our suppliers and customers to promote sustainable packaging solutions. We prioritize the use of environmentally friendly materials, such as recycled, recyclable, or biodegradable packaging options, and encourage the adoption of sustainable packaging practices throughout the supply chain.
- 6. Continuous identification of the risks and aspects with an environmental impact, and quantification of the significance of each aspect within the defined scope of its environmental management system**
- 7. Continuous Improvement:** We are committed to ongoing improvement in our environmental performance. Through regular monitoring, measurement, and analysis, we set objectives and targets to minimize our environmental impact. We encourage employee engagement and participation in environmental initiatives, fostering a culture of environmental responsibility.
- 8. Stakeholder Engagement:** We engage and communicate with our stakeholders, including customers, suppliers, employees, and the local community, to promote environmental awareness and sustainability. We encourage open dialogue, seek feedback, and actively respond to concerns related to our environmental practices. We ensure suppliers, and customers are aware of their role in supporting environmental objectives.
- 9. Training and Awareness:** We provide our employees with the necessary training and resources to promote environmental awareness and responsible practices. We ensure that all employees understand their roles and responsibilities in implementing our environmental policy and contribute to the achievement of our environmental objectives.

This Environmental Policy reflects our commitment to integrating sustainability into our packaging distribution operations. By adhering to these principles, we strive to minimize our environmental footprint, promote responsible resource use, and contribute to a more sustainable future.

\_\_\_\_\_  
Rémi Colas  
General Manager Rajapack AB



## Umweltrichtlinien der UDO BÄR Group

Die Ressourcen, die uns unsere Erde bereitstellt, sind endlich. Bei zentralen Rohstoff- und Energiequellen ist das Ende der Versorgung schon heute absehbar. Vor diesem Hintergrund hat UDO BÄR sich ausdrücklich zum Ziel gesetzt, bei allen unternehmerischen Aktivitäten im Einklang mit unserer Umwelt zu handeln und somit einen entscheidenden Beitrag zum Schutz und Erhalt dieser zu leisten. Wir sind bestrebt, Emissionen, die ins Wasser, in die Luft und die Umgebung abgegeben werden, weitestgehend zu beschränken. Das beschränkt sich nicht nur auf den Verkaufsprozess unserer Produkte, sondern bezieht sich auch auf den gesamten Rahmen unserer Geschäftstätigkeit. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gehalten, natürliche Ressourcen und Energiequellen zu erhalten, Abfall zu vermeiden und zu reduzieren. Insgesamt setzen wir uns aktiv für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Ökologie und Ökonomie ein, um unseren Kindern eine lebenswerte Umwelt zu hinterlassen.

Die vorliegenden Umweltrichtlinien der UDO BÄR Group gelten für alle Niederlassungen des Unternehmens in Deutschland, Österreich und der Schweiz und somit für alle Mitarbeiter des Unternehmens.

Zur Realisierung unseres Anspruches haben wir die nachstehend aufgeführten Umweltrichtlinien als verbindliche Inhalte unserer Geschäftspolitik definiert:

### Compliance

- Wir verpflichten uns, die relevanten Gesetze und Verordnungen wie auch die uns auferlegten Auflagen bezüglich Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie Arbeitssicherheit einzuhalten und darüber hinaus eigene Zielsetzungen zu erreichen.

### Umweltschutz

- Wir achten schon bei der Konzeption und Erstellung unserer Geschäftstätigkeiten auf umweltgerechte Verfahren.
- Wir gliedern umwelt-, gesundheits- und sicherheitsbezogene Zielstellungen in relevante Geschäftsfunktionen ein, die auch Einkauf, Produktmanagement, Vertrieb und Marketing einbeziehen.
- Den Schutz der Umwelt und sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen betrachten wir als unsere gesellschaftliche Verpflichtung. Wir orientieren uns am Leitgedanken des nachhaltigen Wirtschaftens.
- Mit Energie, Rohstoffen und Wasser gehen wir sparsam um.
- Umweltbelastungen wie Abfall, Abwasser, Emissionen und Lärm vermeiden wir oder halten sie so gering wie möglich.

#### Umwelteigenschaften von Produkten

- Wir berücksichtigen umwelt-, gesundheits- und sicherheitsbezogene Einflüsse und Auswirkungen vor der Auswahl von neuen Produkten die wir vermarkten möchten.
- Wir bevorzugen in der Vermarktung Produkte, die energieeffizient und umweltfreundlich sind.
- Wir betreiben zuverlässige Rücknahmeprogramme von Produkten in den Regionen in den wir agieren.

#### Lieferkette

- Wir gewährleisten, dass die Umweltschutzanforderungen von UDO BÄR in der Lieferkette eingehalten und unterstützt werden und verpflichten Lieferanten, Umweltziele einzuhalten, die die langfristigen Ziele von UDO BÄR fördern.
- Mit Hilfe unserer Beschaffungsverfahren fördern wir vorbildliche, geeignete Umweltpraktiken und Engagement für Energieeffizienz und Emissionsminderungen in unserer Lieferkette.

#### Ständige Verbesserungen

- Die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Umwelt werden erfasst, beurteilt und in Ziele und Maßnahmen für Verbesserungen abgeleitet. Wir verpflichten uns, kontinuierlich an der Verringerung der Umweltbelastungen zu arbeiten.
- Wir integrieren alle umweltrelevanten Geschäftsprozesse in unser Managementsystem und suchen permanent nach Verbesserungen.
- Wir fördern das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um gemeinsam in allen Bereichen des Unternehmens die Umwelt zu schützen und mit Rohstoffen und Energie sparsam umzugehen.
- Wir definieren quantitative Umweltziele nach dem SMART-Prinzip und dokumentieren diese in den „UDO BÄR Umweltzielen“.
- Wir führen gesundheits- und sicherheitsbezogenen Audits in regelmäßigen Abständen durch und überwachen unsere Umweltziele durch geeignete KPI sowie die Definition von quantitativen Zielen nach dem SMART-Prinzip.

Unternehmensstrategien, -richtlinien und -bestimmungen müssen mit der angestrebten Führungsrolle von UDO BÄR im Umweltschutz im Einklang stehen. Jede Mitarbeiterin und Mitarbeiter und jeder Vertragspartner von UDO BÄR muss diese Richtlinie einhalten und jegliche Bedenken mit Bezug auf Umwelt, Gesundheit oder Sicherheit an das Management von UDO BÄR melden, welches umgehend Abhilfemaßnahmen ergreift.



Thorsten Louis, CEO UDO BÄR GmbH

# Politique Qualité, Environnement & Santé, Sécurité VIKING (Toutes Entités)



## QEHS-Policy for Our Integrated Management System (IMS)

**Viking** as a part of **RAJA Group** is committed to providing a great customer journey and delivering on our mission to be the preferred supplier of workplace solutions.

Based on our values: **Integrity, Accountability, Innovation, Teamwork and Respect** we have defined the following Quality, Environmental Protection and Health & Safety (QEHS) Policy for us:

- We operate a programme of continual improvement of our quality, occupational health and safety, and environmental management system to enhance our performance.
- We pledge ourselves to sustain and continuously improve our IMS in order to fulfil the requirements of the actual standards of ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001 families.
- Together with our suppliers, we will meet all product, environment and health & safety related laws, regulations and guidelines.
- We're passionate about sustainability and strive to create a positive impact by using sustainable resources, products and encouraging biodiversity as well as prevent pollution.
- Climate change and other global challenges that we must face and consider appropriate countermeasures, within the framework of our commercial activities.
- The CSR Strategy and the IMS are the frameworks to achieve our QEHS objectives.
- In occupational health and safety, we are committed to the active consultation and participation of employees and, where applicable, their representatives
- We will provide safe and healthy working conditions for the prevention of work-related injury and ill health which are appropriate to the specific nature of the OH&S risks
- We lead our employees by example with respect to quality, environmental protection, health and safety, and sustainability.
- We continuously subject our business processes to independent QEHS audits
- We will openly communicate our integrated management system policy to all interested parties.

By adopting this policy, the Senior Management Team commits to the provision of the requisite resources, priorities and training to fulfil its obligations and requires all associates to comply with the requirements of the Integrated Management System and this policy.

We expect our employees, contractors and partners to embrace these principles and reflect them in every aspect of the work they perform. The long-term business success of Viking depends upon our ability to continually improve the quality and value of our products and services in order to enhance customer satisfaction while protecting people and the environment.

This commitment is in the best interests of our customers, our employees, our stakeholders and the communities in which we live and work.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Christa Furter".

CEO  
Christa Furter

Monday 14 February 2022

## Politique RSE du Groupe RAJA

RAJA GROUP

Le 26 avril 2023

### Politique de responsabilité sociétale du groupe RAJA

Le groupe RAJA, composé de 26 filiales implantées dans 19 pays, est devenu le leader européen de la distribution multicanale, de fournitures et équipements d'emballages, de fournitures et mobilier de bureau, d'équipements de manutention et de stockage, de produits d'hygiène et d'entretien. Le groupe RAJA propose plus de 250 000 produits, livrés en 24h à 48h, dont plus de 86% sont fabriqués en Europe et dont plus de 97% des fournisseurs sont européens. À ce titre, il a l'ambition d'agir sur son écosystème européen pour promouvoir la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise auprès de ses collaboratrices/teurs, de ses clients, ses fournisseurs, de ses partenaires financiers et du monde associatif.

La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), est un enjeu stratégique pour le groupe RAJA, comme le souligne sa présidente, Danièle Kapel-Marcovici, qui affirme son engagement, celui du Comité exécutif et celui du Conseil d'administration dans ce domaine :

*"J'ai toujours considéré que le rôle de l'entreprise n'était pas seulement économique, mais aussi social, environnemental et sociétal. C'est avec cette conviction que j'ai créé la Fondation RAJA-Danièle Marcovici en 2006, avec pour ambition de défendre les droits des femmes, la lutte contre les violences, l'éducation, l'insertion sociale, l'insertion professionnelle et l'indépendance financière des femmes dans le monde."*

Pour cela nous nous engageons à :

#### **1/ LUTTER CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE EN DÉCARBONANT NOS PRODUITS ET NOS ACTIVITÉS**

- En travaillant avec les fournisseurs pour continuer à décarboner les produits que nous distribuons,
- En agissant pour mesurer et réduire les émissions CO<sub>2</sub> de toutes nos activités : entreposage et transport de marchandises, déplacements des collaborateurs et activités digitales,
- En sensibilisant nos collaboratrices/teurs par la mise en place d'un plan de sobriété énergétique dans le groupe,
- En réalisant de la veille constante sur les produits et les technologies les moins émettrices de CO<sub>2</sub>, afin de les référencer et les diffuser.

#### **2/ CONTINUER A DÉVELOPPER DES PRODUITS TOUJOURS PLUS INNOVANTS ET PLUS ÉCO-RESPONSABLES**

- En travaillant en partenariat avec nos fournisseurs et en collaboration avec nos clients pour proposer des produits innovants et toujours plus éco-responsables,
- En continuant à obtenir de nombreux prix nationaux et internationaux récompensant notre capacité d'innovation responsable (produits distribués et sites web),
- En veillant à réduire l'impact de nos produits et services sur l'Environnement, en mettant en place une organisation logistique et des supports de vente responsables
- En effectuant une veille active au niveau des médias et des salons spécialisés.

### 3/ DÉVELOPPER NOS ACHATS RESPONSABLES ET ÉTHIQUES (pour mieux répondre, entre autres, aux attentes RSE de nos clients)

- En intégrant des critères RSE et éthiques dans la cotation, la sélection et les contrats avec nos fournisseurs,
- En évaluant régulièrement les pratiques RSE et éthiques de nos fournisseurs,
- En fidélisant sur le long terme et dans nos filiales, les fournisseurs les plus responsables,
- En formant régulièrement nos acheteurs à la RSE,
- En encourageant nos fournisseurs, nos collaborateurs et autres parties prenantes, à répondre aux attentes de nos clients en matière de RSE,
- En intégrant les réponses aux attentes RSE de nos clients dans le parcours et l'expérience client.

### 4/ PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT SUR NOS SITES ET DANS LE CADRE DE NOS ACTIVITÉS

- En prévenant et en réduisant l'impact environnemental de nos différentes activités, et en diffusant les bonnes pratiques,
- En réduisant nos consommations d'énergie fossile, d'eau et de matières mais aussi la production de déchets, les émissions de polluants dans les milieux, le bruit et l'artificialisation des sols lorsque cela est possible et en encourageant les énergies renouvelables, la valorisation des déchets, l'augmentation de la durée de vie des produits et leur réutilisation.

### 5/ AGIR SUR L'ÉQUITÉ SOCIALE ET SOCIÉTALE AU QUOTIDIEN

- En agissant tous les jours pour prévenir et combattre la discrimination & le harcèlement et s'assurer de l'équité de traitement entre les collaboratrices et les collaborateurs,
- En favorisant la qualité de la vie et la santé & sécurité au travail par de la prévention, en encourageant le dialogue social et en formant les salariés pour leur permettre de travailler de manière optimale,
- Prévenir les risques professionnels et mettre en œuvre des actions pour les éliminer ou les réduire,
- En soutenant et en participant aux projets de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici qui œuvre à travers des associations locales à améliorer l'autonomisation des femmes et à faire respecter leurs droits dans le monde.

### 6/ CONTRIBUER AUX OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

- En agissant au quotidien pour respecter les 10 principes du Global Compact auquel RAJA a adhéré en 2020,
- En adhérant au réseau CSR Europe pour pouvoir être pro-actif et agir au mieux sur ces objectifs à l'échelle européenne,
- En faisant évaluer la démarche RSE de nos filiales européennes par un organisme tier indépendant,
- En respectant les exigences RSE européennes et nationales dans les pays où nous sommes implantés,
- En plaçant l'éthique et la lutte contre la corruption, au cœur de notre modèle d'affaires,
- En sensibilisant et en formant nos collaborateurs à la RSE et en les aidant à atteindre nos objectifs ambitieux.

**Danièle Kapel-Marcovici**  
RAJA Group President and CEO

*Danièle Kapel-Marcovici*





## POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

---

**Kalamazoo Productos de Oficina, S.L.U**



21 Diciembre 2021



## 1. Introducción

Kalamazoo Productos de Oficina, S.L.U. entiende la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como el conjunto de acciones desarrolladas para establecer relaciones de confianza, estables, sólidas y de beneficio mutuo con sus grupos de interés y con las regiones en las que desarrolla sus actividades. Éstos son sus empleados, proveedores y colaboradores externos, agentes del mercado y grupos sociales.

La Política de RSC de Kalamazoo establece el marco común de actuación que guía el comportamiento socialmente responsable de la compañía. Por lo tanto, el objetivo principal de esta Política es establecer los principios de actuación y compromisos con sus grupos de interés, en coherencia con la estrategia corporativa de la compañía, así como determinar las responsabilidades y los instrumentos de seguimiento específicos para asegurar su cumplimiento.

## 2. Ámbito de aplicación

La Política de RSC es de aplicación a todas las sedes de Kalamazoo Productos de Oficina. Asimismo, se fomentará el conocimiento y la aplicación de la misma por aquellas personas o compañías que colaboran con Kalamazoo.

## 3. Compromisos y principios de actuación

En el marco de la estrategia general del grupo, se han definido unos compromisos específicos y unos principios de actuación enfocados a la generación de rentabilidad y la creación de valor en el largo plazo.

### 3.1. Compromiso con los resultados

Gestionar adecuadamente los riesgos y desarrollar un modelo de negocio sólido que garantice la sostenibilidad y la creación de valor a largo plazo, constituyen los aspectos clave del negocio.

*Compromisos:*

- Trabajar para obtener una **rentabilidad sostenida** adecuada.
- Promover una **asignación y gestión eficiente de los recursos** dentro del marco de la mejora continua de los procesos.
- Continuar incorporando **aspectos de sostenibilidad**.

### 3.2. Excelencia en el servicio

El cliente es el centro de las operaciones de Kalamazoo Productos de Oficina. A través de un diálogo activo, la compañía proporcionará un servicio ágil y eficiente que, además de cumplir con los requisitos legales y de rentabilidad, esté acorde con sus necesidades.

*Compromisos:*

- Trabajar para la mejora continua de la **seguridad, fiabilidad y competitividad** de todos los productos y servicios, ofreciendo el mayor nivel de **calidad** posible.
- Promover una **comunicación activa y bidireccional** que permita entender las expectativas y opiniones de los clientes y adaptar las respuestas de Kalamazoo a sus necesidades.
- Facilitar la relación con los clientes a través de una **operativa simple y eficiente**.
- Proveer **productos y servicios innovadores** que promuevan la eficiencia energética y contribuyan a la sostenibilidad de la sociedad.
- Proporcionar una propuesta de valor diferencial al cliente mediante productos y servicios que se adapten a cada segmento y a sus necesidades.

### 3.3. Gestión responsable del medio ambiente

Kalamazoo Productos de Oficina es consciente de los impactos ambientales de sus actividades en el entorno donde se desarrollan, por lo que presta una especial atención a la protección del medio ambiente y al uso eficiente de los recursos naturales. Kalamazoo actúa más allá del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos ambientales que voluntariamente adopta, involucrando a los proveedores, trabajando con los distintos grupos de interés y fomentando el uso responsable de los recursos.

*Compromisos:*

- Contribuir al **desarrollo sostenible** mediante la eco-eficiencia, el uso racional de los recursos naturales y energéticos, la minimización del impacto ambiental.
- Contribuir a la **mitigación y adaptación del cambio climático** a través de energías bajas en carbono y renovables, la promoción del ahorro y la eficiencia energética.
- Integrar **criterios ambientales** en los procesos de negocio, en los nuevos proyectos, actividades, productos y servicios, así como en la selección y evaluación de proveedores.
- Minimizar los efectos adversos sobre los ecosistemas y fomentar la conservación de la **biodiversidad**.
- Promover el uso **eficiente y responsable de la energía** y los **recursos naturales**, estableciendo actividades encaminadas a la mejora en su gestión en el marco de la economía circular.
- Garantizar la **prevención de la contaminación** mediante la mejora continua, el empleo de las mejores técnicas disponibles y al análisis, control y minimización de los riesgos ambientales.

### 3.4. Interés por las personas

Para Kalamazoo Productos de Oficina es fundamental promover un entorno de trabajo de calidad, basado en el respeto, la diversidad y el desarrollo personal y profesional. Asimismo, tiene un Código Ético donde se establecen las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todos sus empleados en su desempeño diario, específicamente, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés.

*Compromisos:*

- Aplicar las mejores prácticas en la **identificación, captación y fidelización del talento** necesario para el desarrollo de los negocios, asegurando los principios de equidad y no discriminación por causa alguna (discapacidad, edad, género, trayectoria profesional previa, etc).
- Favorecer el **desarrollo profesional** de las personas dentro del modelo de gestión del talento, asegurando la puesta a disposición, para todos los profesionales, de los medios, programas y herramientas necesarias para potenciar sus habilidades y competencias.
- Promover un **entorno de trabajo motivador** que asegure el reconocimiento interno de la cultura del esfuerzo, la autonomía necesaria para poder crear, desarrollar e innovar, y un marco de compensación total en concordancia.
- Asegurar la implantación efectiva de mecanismos de flexibilidad que faciliten el **equilibrio entre vida profesional y personal** y favorezcan el desarrollo humano y social de las personas.
- Fomentar la **diversidad y la igualdad** de oportunidades en un entorno de respeto, escucha y diálogo permanente, prestando atención a la inclusión de la discapacidad y haciendo extensible este compromiso a los proveedores y empresas colaboradoras.
- Promover una **interlocución constante** entre la compañía y los representantes sociales que permita la retroalimentación para la toma de decisiones.

### 3.5. Seguridad y salud

Kalamazoo Productos de Oficina planifica y desarrolla sus actividades asumiendo que nada es más importante que la seguridad, la salud y el bienestar de las personas. En este sentido, la actuación de la compañía va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales y otros requisitos que voluntariamente adopta, impulsando la mejora continua en las condiciones de trabajo y en la gestión de la seguridad, la salud y el bienestar, involucrando no sólo a las personas que forman Kalamazoo, sino también a los proveedores, empresas colaboradoras, clientes y cualquier grupo de interés, con el objetivo de evitar y prevenir los accidentes y los daños a la salud, proporcionando un ambiente seguro y saludable así como promocionando su salud y bienestar.

*Compromisos:*

- Garantizar que la seguridad y la salud son una **responsabilidad individual no delegable**, que a través de un **compromiso colectivo** visible es liderada por la Dirección General y asumida de forma proactiva e integrada por toda la organización, así como por los proveedores y empresas colaboradoras.
- Velar por que cualquier **situación potencial de riesgo** que pudiera afectar a los trabajadores, proveedores, clientes, público y a la seguridad de las instalaciones sea **notificada, evaluada y gestionada** de un modo apropiado.
- Trabajar para mantener un **entorno laboral exento de riesgos** integrando en la gestión empresarial la prevención de riesgos laborales y las actuaciones de protección y promoción de la salud y el bienestar.

•Establecer el **aprendizaje como motor de la cultura de la seguridad**, mediante la formación continua, el análisis de accidentes e incidentes, la difusión de las lecciones aprendidas y la educación y la promoción de la salud.

•Integrar **criterios de seguridad y salud exigentes en los procesos** de negocio, en los nuevos proyectos, actividades, instalaciones, productos y servicios, así como en la selección y evaluación de proveedores y empresas colaboradoras, cuyo incumplimiento condicione el inicio o la continuidad de la actividad.

•Implementar actuaciones orientadas **a mejorar la calidad de vida, el bienestar y la salud** de las personas que integran las **comunidades** donde la compañía opera.

•Proporcionar los **recursos y medios** necesarios que posibiliten el cumplimiento de los estándares de seguridad establecidos en cada momento.

### 3.6. Cadena de suministro responsable

Los proveedores y las empresas colaboradoras son actores fundamentales en el óptimo funcionamiento de la cadena de valor de Kalamazoo Productos de Oficina con los que la compañía promueve el mantenimiento de relaciones de confianza, estables, sólidas y de beneficio mutuo, bajo el principio de transparencia.

*Compromisos:*

•**Extender la cultura** de Kalamazoo a la cadena de suministro, transmitiendo el objetivo de excelencia en el servicio, de eficiencia en los recursos y los principios de actuación responsable de la compañía, y fomentando la incorporación de criterios de sostenibilidad en su gestión diaria.

•Promover el **cumplimiento de los códigos y políticas de Kalamazoo** en la cadena de suministro, especialmente en el ámbito de derechos humanos, la ética, la seguridad y salud y medio ambiente.

•Fomentar la contratación de **proveedores del país o región** donde la compañía desarrolla sus actividades ante competitividad similar en otras ubicaciones, apoyando la generación de impacto social positivo.

### 3.7. Compromiso social

Kalamazoo Productos de Oficina está comprometida con el desarrollo económico y social de las regiones en las que desarrolla sus actividades, dedicando parte de los beneficios a la inversión social. El diálogo fluido y permanente con la sociedad permite conocer las expectativas e intereses de las comunidades donde opera y poder implicarse en su desarrollo.

*Compromisos:*

•Garantizar un diálogo fluido y bidireccional, y promover la involucración en las **comunidades locales** respetando la cultura, las normas y el entorno, de modo que sus preocupaciones sean respondidas adecuadamente y con prontitud.

•Desarrollar iniciativas para la creación de valor compartido y de impacto social positivo.

•Promover la educación, la riqueza cultural, la salud, la investigación y la inclusión de los colectivos más desfavorecidos.

### 3.8. Integridad y transparencia

Kalamazoo Productos de Oficina considera que la confianza de sus grupos de interés, se fundamenta en la integridad, entendida como la actuación ética, honesta, responsable y de buena fe de cada una de las personas que trabajan en y para el grupo.

*Compromisos:*

- Rechazar la **corrupción, el fraude y el soborno** en el desarrollo de la actividad de la compañía y establecer medidas para evitarlos y combatirlos, desarrollando canales internos que permitan la comunicación de irregularidades, protegiendo el anonimato del comunicante.
- Cumplir las **leyes y normas nacionales e internacionales** respetando especialmente los principios expresados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas de Naciones Unidas.
- Actuar con responsabilidad en la gestión y cumplir con las **obligaciones fiscales**, asumiendo el compromiso de transparencia y colaboración con las administraciones tributarias correspondientes.
- **Competir en el mercado de manera leal** y evitar conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que lleven a la compañía a la obtención de ventajas indebidas.
- Promover la **transparencia informativa**, la comunicación responsable, veraz, eficaz, íntegra y puntual y proporcionar periódicamente información financiera y no financiera de las actuaciones de la compañía.
- Mantener en todo momento el **diálogo con los grupos de interés** a través de canales adecuados y accesibles.

## 4. Responsabilidades

La aprobación de la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Kalamazoo Productos de Oficina corresponde a la Dirección General quien además recibe información sobre la implantación y seguimiento general de dicha política.

La supervisión del cumplimiento de la Política de RSC recae en la Dirección General de la organización, entre ellos:

- a) La supervisión del cumplimiento de los códigos internos.
- b) La evaluación periódica del sistema corporativo de la sociedad, con el fin de que cumpla su misión de promover el interés social y tenga en cuenta, según corresponda, los legítimos intereses de los grupos de interés.
- c) La revisión de la política de responsabilidad corporativa de la organización, velando por que esté orientada a la creación de valor.
- d) El seguimiento de la estrategia y prácticas de responsabilidad social corporativa y la evaluación de su grado de cumplimiento.
- e) La supervisión y evaluación de los procesos de relación con los distintos grupos de interés.
- f) La evaluación de todo lo relativo a los riesgos no financieros de la empresa –incluyendo los operativos, tecnológicos, legales, sociales, medio ambientales, políticos y reputacionales.

Asimismo, la Dirección General es la encargada de liderar la integración efectiva de la Responsabilidad Social Corporativa en la estrategia de la compañía y en su gestión diaria así como de velar por la adecuada implementación y seguimiento de los compromisos asumidos en la Política, e impulsar la difusión, el conocimiento y el cumplimiento de la Política de RSC

**El resto de personas que integran la organización** tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir con los compromisos contenidos en esta Política. Asimismo, Kalamazoo promoverá e incentivará entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de los principios de comportamiento definidos en la presente Política.

## **5. Sistemas de seguimiento y supervisión**

La Dirección General de la compañía asegurará el cumplimiento de la Política a través de la aprobación de planes específicos.

Anualmente, a través del Informe de Responsabilidad Social Corporativa y a través de sus Comisiones lleva a cabo la supervisión de aspectos como las Seguridad y Salud e Igualdad.

La Dirección de Auditoría interna es responsable de la revisión continua y la mejora del Sistema de Gestión de la Organización.

## **6. Aprobación**

Esta Política de Responsabilidad Corporativa de Kalamazoo ha sido aprobada con fecha de 21 de diciembre de 2021.



## Política General de Responsabilidad Social Corporativa

**RAJA** es una empresa comprometida con el bienestar de la sociedad y los impactos derivados de su actividad.

La Política General de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de **RAJA** se constituye como el marco de referencia a nivel corporativo para dar respuesta a los compromisos de **RAJA** en los siguientes ámbitos:

1. **La gestión responsable.** El cumplimiento con las mejores prácticas de Buen Gobierno y el establecimiento de un marco de actuación basado en la ética, la transparencia y la gestión eficiente de los riesgos
2. **El compromiso con las personas y los colectivos con los que se relaciona.** La generación de empleo, el desarrollo de la franquicia, los acuerdos con proveedores, la colaboración en programas de ayuda socio-humanitaria y la creación de valor para el accionista y la sociedad.
3. **La calidad y el precio.** Ofrecer a los consumidores soluciones a sus necesidades y productos de gran consumo desde un compromiso único en el mercado con la calidad y el precio.
4. **El cuidado del medio ambiente.** **RAJA** innova en su trabajo diario para reducir el consumo energético, disminuir la huella ambiental de sus actividades logísticas y gestionar adecuadamente sus emisiones, consumos y residuos.

Con el propósito de crear valor en la sociedad, **RAJA** apuesta por el respeto y la sostenibilidad del entorno a través de una gestión eficiente de los recursos, lo que permite el acceso a una alimentación de calidad a precios asequibles y la generación de riqueza y confianza en aquellas comunidades donde desarrolla sus actividades.

En línea con este propósito, la Política General de RSC promueve la consecución de los objetivos señalados en el plan estratégico de **RAJA** y el mejor posicionamiento de la compañía en el mercado.

Firmado por la dirección a máximo nivel

Gerencia  
Ripollet - Abril 2021

## PRINCIPIOS DE LA RSC

**Transparencia, Comportamiento ético, Respeto a los intereses de las partes interesadas, Respeto al principio de legalidad, Respeto a la normativa internacional de comportamiento y Respeto a los derechos humanos**, son los valores que definen a RAJA y se establecen como el referente para la ética profesional y una correcta toma de decisiones. Estos valores sirven de fundamento para el desarrollo de la Política General de RSC de RAJA, la cual se articula a través de ocho principios básicos que sostienen su propósito de crecimiento rentable y reflejan su compromiso con el entorno social y natural:

- / Promover las **mejores prácticas de Gobierno Corporativo**, dando prioridad a la transparencia, la gestión ética en los negocios y la adecuada gestión de riesgos.
- / Gestionar de forma responsable tanto los **riesgos** financieros y no financieros como las **oportunidades** derivadas de la evolución del entorno.
- / Crear y mantener una **comunicación responsable, fluida y bidireccional con los grupos de interés** (consumidores, empleados, proveedores, sociedad civil y accionistas) para conocer mejor sus expectativas y adaptar el funcionamiento del negocio de manera eficiente a la satisfacción de estas.
- / Promover el respeto a la **diversidad** desarrollando las condiciones adecuadas para el funcionamiento de equipos con diferentes capacidades.
- / Apoyar la **igualdad** entre hombres y mujeres.
- / Promover el cuidado de la **seguridad y la salud** de todas las personas que integran la compañía.
- / Apoyar la **formación y el desarrollo profesional** de los/las personas que forman parte de la empresa, fomentando la **conciliación**.
- / Contribuir a una mejor **gestión de los recursos naturales y el medio ambiente**, a través de la eficiencia energética, la innovación y la concienciación de los empleados para minimizar los impactos negativos derivados de nuestra actividad.



Firmado por la dirección a máximo nivel

Gerencia  
Ripollet - Abril 2021





## **Corporate Social and Ethical Responsibility Policy**

### **Introduction**

The policy of Rajapack is that we will act as good corporate citizens, in order to achieve this we will observe the following detailed policies.

### **General**

We will observe the laws and regulations of the country in which we operate, in addition we will:

- Contribute to economic, social and environmental progress to achieve sustainable development
- Respect the human rights of those affected by our activities
- Encourage human capital formation by providing training opportunities for employees
- Apply good corporate governance practices
- Promote employee awareness of and compliance with Rajapack policies
- Refrain from discriminatory or disciplinary action against employees, who act as "whistle blowers" in good faith
- Encourage business partners including suppliers and sub-contractors to apply principles of corporate conduct compatible with Rajapack guidelines
- Abstain from any improper involvement in political activities

### **Disclosure**

Rajapack are committed to disclosing information on our activities in accordance with the Listing Rules of the Financial Services Authority. All disclosed information of both a financial and non-financial nature will be accurate and disclosure will be made on a timely basis.

### **Employment and Industrial Relations**

We will:

- Respect the right of employees to be represented by trade unions or other representative organizations and engage in constructive negotiation to reach agreement on employment conditions
- Not discriminate between employees or potential employees with disabilities or on grounds of age, race, colour, sex, religion, political belief, national extraction or social origin and to offer the same employment opportunities, training, career development and promotion prospects to all
- Promote consultation and co-operation between employers and employees and their representatives on matters of mutual concern
- Provide information to employees and their representatives on issues relevant to them as well as information on the performance of the company and the Group as a whole
- Take adequate steps to ensure occupational health and safety in our operations





### Environment

We will take account of the need to protect the environment and promote public health and safety, and we will conduct our activities in order to promote sustainable development, in addition we will:

- Establish and maintain a system of environmental management, which collects and evaluates information on environmental and health and safety impacts of activities and then set and monitor targets for continuous improvement
- Maintain contingency plans for preventing, mitigating, and controlling environmental and health damage including accidents and emergencies
- Recycle or re-use wherever possible waste from operations. If this is not possible then waste will be disposed of safely
- Ensure that the consumption of energy and other resources are minimised
- Develop products that have no undue environmental impact, are safe to use, are efficient in their consumption of energy and natural resources and can be reused, recycled, or disposed of safely
- Ensure that products conform to the relevant legislative requirements
- Provide training to employees in environmental and health and safety matters including the handling of hazardous materials and the prevention of environmental accidents

### Conflict Minerals Statement

Rajapack undertakes due diligence to attempt to determine if 'conflict minerals' are used in our products.

Conflict minerals are described as Gold (Au), Tantalum (Ta), Tungsten (W) and Tin (Sn) that are sourced from the Democratic Republic of Congo or adjoining countries from mines controlled by non-governmental military groups.

As part of the Rajapack process for the implementation of new suppliers, our approval questionnaires request direct confirmation that products we purchase do not contain conflict minerals and a self-declaration is also required that the full supply chain process of the suppliers has been examined to confirm this.

In addition, we have also reviewed our supply base, and in particular suppliers of materials that contain the above named minerals. We can confirm that there is no indication that any products supplied by Rajapack contain conflict minerals.

### Bribery

No employee should directly or indirectly offer, promise, give or demand a bribe or other undue advantage to obtain or retain business or other improper advantage. All offers of bribes from third parties must be reported to the Rajapack senior management.

### Consumers

Rajapack will act in accordance with fair business, marketing, and advertising practices and ensure the safety and quality of goods provided to consumers, in addition we will:

- Ensure that products meet all agreed and legally required standards for consumer health and safety
- Provide accurate and clear information on content, safe use, maintenance, storage and disposal
- Address and resolve consumer complaints

Uncontrolled when printed

Page 2 of 3



Rajapack Ltd • RAJA UK DC10 • Unit 1 • Salford Road • Brogborough • Bedford • MK43 0AR • [rajapack.co.uk](http://rajapack.co.uk)  
Sales enquiries: Tel: 0800 542 44 28 • Fax: 0800 542 44 29 • [sales@rajapack.co.uk](mailto:sales@rajapack.co.uk)  
Customer service enquiries: Tel: 01525 289748 • General enquiries: 01525 289720

Company registered no: 3110319 VAT registration number: GB 216 2142 93



### Anti-Slavery Statement

This statement, made pursuant to section 54(1) of the Modern Slavery Act 2015, sets out the approach taken by Rajapack to understand all potential modern slavery risks related to our business, and the actions undertaken to mitigate any such risks.

Our supply chain consists of UK suppliers of packaging products and equipment.

Rajapack is committed to delivering high standards of corporate governance and a key element of this is managing in a socially responsible way, we aim to employ the highest ethical and professional standards and always to comply with all local laws and regulations applicable to our business.

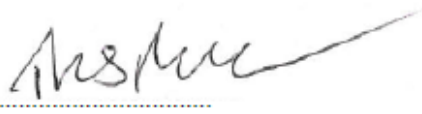
We are committed to preventing slavery and human trafficking in our business activities and our supply chains and this commitment is emphasised in our employee training programmes and company policies.

We also expect the same high standards which we set for ourselves from those parties with whom we engage, such as our suppliers and customers.

Due to the nature of our business and our approach to governance, we assess that there is very low risk of slavery and human trafficking in our business and supply chains, however we periodically review the effectiveness of the relevant policies and procedures that we have in place.

We do not employ key performance indicators in relation to slavery or human trafficking as any instance would be expected to be a breach of law, our supplier standards, and our company policies.

Signed on behalf of Rajapack Ltd

Signed 

Date: 24<sup>th</sup> October 2022

Tom Rodda - Managing Director

Uncontrolled when printed

Page 3 of 3



Rajapack Ltd • RAJA UK DC10 • Unit 1 • Salford Road • Brogborough • Bedford • MK43 0AR • [rajapack.co.uk](http://rajapack.co.uk)  
Sales enquiries: Tel: 0800 542 44 28 • Fax: 0800 542 44 29 • [sales@rajapack.co.uk](mailto:sales@rajapack.co.uk)  
Customer service enquiries: Tel: 01525 289748 • General enquiries: 01525 289720

Company registered no: 3110319 VAT registration number: GB 216 2142 93


# ANNEXE 4 – EVALUATION DE LA PERFORMANCE RSE

## Evaluation EcoVadis RAJA Group

ecovadis
Faits marquants RSE

### RAJA SAS (GROUP)

TREMBLAY EN FRANCE - France | Commerce de gros non spécialisé  
Date de publication : 28 juin 2022  
Valable jusqu'au : 28 juin 2023



63 / 100

86ème percentile

---

#### CERTIFICATIONS ET ADHÉSIONS

✓ Au moins un site est certifié ISO 14001

✓ Signataire du Pacte Mondial


---

#### PERFORMANCE EN MATIÈRE DE RSE

La performance RSE de RAJA SAS (GROUP) est : **Modérée**


Performance en matière de RSE: ● Insuffisante ● Partielle ● Modérée ● Avancée ● Excellente — Score moyen

**SCORE GLOBAL**




86ème percentile

**ENVIRONNEMENT**




Poids: ●●●○

**SOCIAL & DROITS DE L'HOMME**




Poids: ●●●●○

**ÉTHIQUE**



Poids: ●●●○


**ACHATS RESPONSABLES**



Poids: ●●●●○


---

#### Répartition des scores globaux



● Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis.

#### Comparaison des scores de thème



● Toutes les entreprises de ce secteur d'activité évaluées par EcoVadis.

\* Vous recevez ce score/cette médaille sur la base des informations communiquées et des notes mises à la disposition d'EcoVadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement ou cours de la période de validité de la fiche d'évaluation/médaille, EcoVadis se réserve le droit de retirer temporairement la fiche d'évaluation/médaille de l'entreprise, afin de réévaluer et de publier/écarter éventuellement une fiche d'évaluation/médaille révisée.

Date de création du document : 6 octobre 2022

EcoVadis® est une marque déposée. © Copyright EcoVadis 2018 - tous droits réservés

# Certificat de Notation EcoVadis RAJA Group

**ecovadis**

**RAJA SAS (GROUP)**  
a reçu une  
**médaille d'argent**  
pour sa notation EcoVadis

- JUIN 2022 -



Vous recevrez ce score/cette médaille sur la base des informations communiquées et des news mises à la disposition d'EcoVadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement au cours de la période de validité de la fiche d'évaluation/médaille, EcoVadis se réserve le droit de retirer temporairement la fiche d'évaluation/médaille de l'entreprise, afin de réévaluer et de publier/d'octroyer éventuellement une fiche d'évaluation/médaille révisée.

Valable jusqu'au : **juin 2023**  
EcoVadis® est une marque déposée. © Copyright EcoVadis 2018 - tous droits réservés

# Evaluation EcoVadis RAJA France

ecovadis

Faits marquants RSE

## RAJA SAS (FRANCE)

TREMBLAY EN FRANCE - France | Commerce de gros non spécialisé

Date de publication : 6 oct. 2022

Valable jusqu'au : 6 oct. 2023



**72** / 100  
97ème  
percentile

### CERTIFICATIONS ET ADHÉSIONS

✓ Au moins un site est certifié ISO 14001

✓ Signataire du Pacte Mondial

### PERFORMANCE EN MATIÈRE DE RSE

#### Détail du score

La performance RSE de RAJA SAS (FRANCE) est : **Avancée**

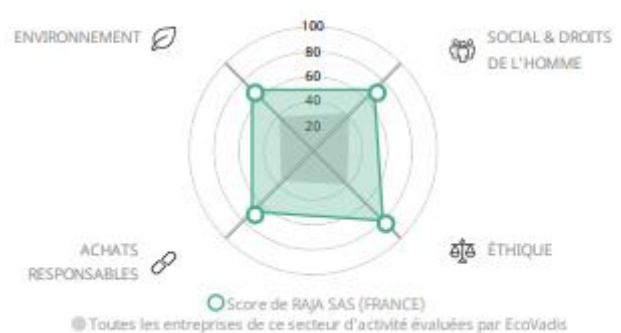
Performance en matière de RSE: ● Insuffisante ● Partielle ● Modérée ● Avancée ● Excellente — Score moyen



#### Répartition des scores globaux



#### Comparaison des scores de thème



\* Vous recevez ce score/cette médaille sur la base des informations communiquées et des notes mises à la disposition d'EcoVadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement au cours de la période de validité de la fiche d'évaluation/médaille, EcoVadis se réserve le droit de retirer temporairement la fiche d'évaluation/médaille de l'entreprise, afin de réévaluer et de publier/d'actualiser éventuellement une fiche d'évaluation/médaille révisée.

# Certificat de Notation EcoVadis RAJA France

**ecovadis**

**RAJA SAS (FRANCE)**

a reçu une

**médaille d'or**

pour sa notation EcoVadis

- OCTOBRE 2022 -



Vous recevez ce score/cette médaille sur la base des informations communiquées et des news mises à la disposition d'EcoVadis au moment de l'évaluation. Si des informations ou des circonstances changent sensiblement au cours de la période de validité de la fiche d'évaluation/médaille, EcoVadis se réserve le droit de retirer temporairement la fiche d'évaluation/médaille de l'entreprise, afin de réévaluer et de publier/d'octroyer éventuellement une fiche d'évaluation/médaille révisée.

EcoVadis® est une marque déposée. © Copyright EcoVadis 2018 - Tous droits réservés  
**Valable jusqu'au : octobre 2023**

# ANNEXE 5 – GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

## Renouvellement de l'Adhésion RAJA France au Global Compact des Nations Unies

### LETTRE DE RENOUVELLEMENT DE L'ADHESION AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

En Décembre 2020, RAJA s'est engagée à soutenir les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant le respect des droits humains, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

**Danièle Kapel-Marcovici**

Présidente-Directrice Générale  
du Groupe RAJA



Par cette adhésion, j'ai souhaité exprimer notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre groupe, sa culture, ses opérations quotidiennes et de les faire progresser dans notre zone d'influence.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) concerne nos collaboratrices et collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs et notre environnement social. Pour cela nous nous sommes engagés à :

- ▶ Lutter contre le réchauffement climatique en décarbonant nos produits et nos activités
- ▶ Continuer à développer des produits toujours plus innovants et plus éco-responsables
- ▶ Développer nos achats responsables et éthiques
- ▶ Préserver l'Environnement sur nos sites et dans nos activités
- ▶ Agir sur l'équité sociale et sociétale au quotidien
- ▶ Contribuer à atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD)

Je réaffirme mon engagement et celui du Comité Exécutif de faire de la RSE et de la promotion des 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies des enjeux stratégiques des prochaines années pour notre Groupe.

Conformément à mon engagement, nous publions cette année notre deuxième Communication sur le Progrès (COP) qui marque notre volonté de renouveler notre adhésion au Global Compact.

*Danièle Kapel-Marcovici*



# Attestation d'Adhésion au Global Compact des Nations Unies RAJA France



**Pacte Mondial**  
Réseau France

DATED'ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES  
31 décembre 2020

## ATTESTATION D'ADHÉSION AU GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

remis à \_\_\_\_\_

**RAJA SAS**

pour son engagement au respect des Dix principes du Global Compact des Nations Unies et plus largement aux Objectifs des Nations Unies.

RAJA SAS est également adhérent du Pacte mondial Réseau France,  
réseau local officiel du Global Compact des Nations Unies

RAJA SAS a publié sa Communication sur le Progrès (COP) au niveau GC Active sur le site du  
Global Compact des Nations Unies, elle est donc à jour jusqu'au 31 mars 2023.



SIGNATURE DE L'ORGANISATION

SIGNATURE ET CACHET PACTE MONDIAL RESEAU FRANCE

Réseau France

Nils Pedersen  
Président général

UN Global Compact Réseau France  
SIRET : 488 308 311 00057 - APE : 9490Z  
RNA : W751170288

# ANNEXE 6 – OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

## Certificat d'Impact Socio Ecologique RAJA Allemagne

**AfB**  
social & green IT

# URKUNDE

für sozial-ökologische Wirkung mit IT-Hardware

Die AfB gemeinnützige GmbH dankt der  
**Rajapack GmbH**

AfB gGmbH ist Europas größtes gemeinnütziges IT-Unternehmen und spezialisiert auf die Lebensdauerverlängerung gebrauchter IT- und Mobilgeräte. Für die professionelle Datenvernichtung, Aufarbeitung und Wiedervermarktung beschäftigt das anerkannte Inklusionsunternehmen rund 650 Mitarbeitende in fünf Ländern. Ca. 49 % davon sind Menschen mit Behinderung.

Im Rahmen unserer Partnerschaft wurde vom 01.01.2022 bis 31.12.2022 durch die an AfB übergebenen Geräte folgende Wirkung erzielt:

Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung	1	Anzahl	44	Geringere Human-toxizität
Geringere Treibhausgasemissionen	7.513	kg CO <sub>2</sub> -äqu.	6.716	Eingesparte Rohstoffe
Reduzierter Primärenergieaufwand	30.786	kWh	59.433	Reduzierte Wasser-Ökotoxizität
Weniger Wasserverbrauch	55.621	Liter		

Ein Unternehmen beruht sich auf einer globalen CO<sub>2</sub>-neutrale myclimate

Paul Cvilak, Gründer und Geschäftsführer  
Ettlingen, den 18.04.2023

4 WIRTSCHAFTLICHE WACHSTUM UND ARBEITSGEBENDE  
6 SAUBERE ENERGIE  
8 BELEGENDE GUTER WIRTSCHAFTLICHES WACHSTUM  
10 WASSER UND MEERESREICHEN  
12 KREISLAUFWIRTSCHAFT  
13 KLIMASCHUTZ UND ENERGIE  
17 MEERESLEBEN UND ÖKOLOGISCHE WASSER

Diese Urkunde ist ein valider Nachweis über eingesparte Ressourcen, jedoch kein Klimaschutz-Zertifikat zur CO<sub>2</sub>-Kompensation

## Beitrag zur Kreislaufwirtschaft durch ReUse

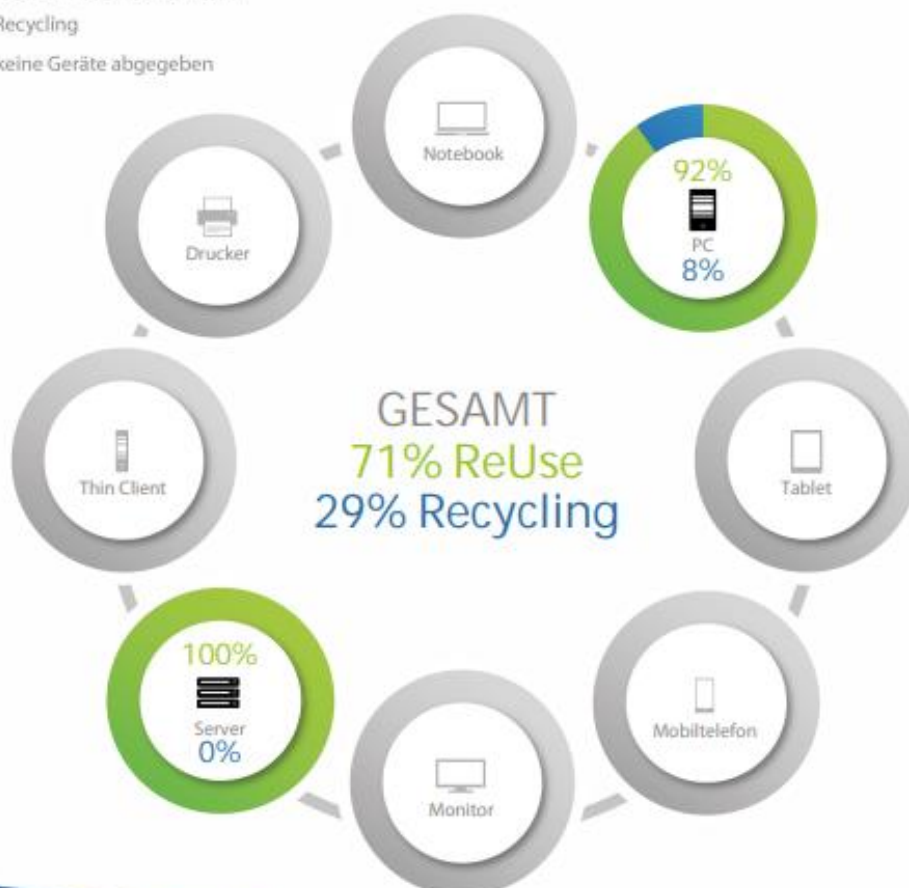
Es gibt heute keine nachhaltig produzierte IT-Hardware. Rohstoffabbau und Produktion sind aktuell mit erheblichen sozialen und ökologischen Auswirkungen verbunden. Eine möglichst lange Nutzungsdauer von IT- und Mobilgeräten ist aus Sicht der Nachhaltigkeit die beste Option. Insgesamt konnten 71% Ihrer an Afb übergebenen IT-Geräte durch einen zertifizierten Prozess wieder aufbereitet und vermarktet werden.

ReUse und Recycling in unserem zertifizierten Prozess:



Aufteilung in ReUse (Wiedervermarktung) und Recycling Ihrer übergebenen Geräte:

- ReUse (Wiedervermarktung)
- Recycling
- keine Geräte abgegeben



## Ihre Wirkung im Detail

Zwischen 1. Januar 2022 und 31. Dezember 2022 hat Afb bei Ihnen eine Abholung gefahren und 72 IT- und Mobilgeräte mit einem Gesamtgewicht von 0,9 Tonnen bearbeitet. 71% der Geräte konnte Afb nach Datenvernichtung, Hardware-Test, Ersatzteilbeschaffung, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung wieder vermarkten.

### Detaillierte Zusammensetzung

	Wiederverwendbar nach Aufarbeitung			Rohstoffgewinnung durch Recycling			Gesamtmenge	
	Anzahl	%	kg	Anzahl	%	kg	Anzahl	kg
Notebook	0	-	0	0	-	0	0	0
PC	46	92 %	702	4	8 %	41	50	743
Tablet	0	-	0	0	-	0	0	0
Mobiltelefon	0	-	0	0	-	0	0	0
Monitor	0	-	0	0	-	0	0	0
Server	5	100 %	109	0	0 %	0	5	109
Thin Client	0	-	0	0	-	0	0	0
Drucker	0	-	0	0	-	0	0	0
Sonstiges*	0	0 %	0	17	100 %	9	17	9
Summe	51	71 %	811	21	29 %	50	72	861

### Reduzierte Emissionen und eingesparte Ressourcen durch IT-Wiedervermarktung

	Human-toxizität	Treibhausgas-emissionen	Rohstoff-einsparung	Primärenergie-aufwand	Wasser-verbrauch	Wasser-Ökotoxizität	
	t 1,4-DB-äqu.	kg CO <sub>2</sub> -äqu.	kg Fe-äqu.	kWh	Liter	Süßwasser	Salzwasser
Notebook	0	0	0	0	0	0	0
PC	38	6.519	6.716	26.713	48.235	33	51.502
Tablet	0	0	N/A	N/A	0	N/A	N/A
Mobiltelefon	0	0	N/A	N/A	0	N/A	N/A
Monitor	0	0	0	0	0	0	0
Server	6	993	N/A	4.073	7.387	5	7.892
Drucker	0	0	N/A	0	0	0	0
Summe	44	7.513	6.716	30.786	55.621	38	59.394

\* Enthält z.B. Kopierer, Scanner, Switches, Beamer und Plotter, aber keine (losen) Datenträger und Zubehör.

N/A steht für „not available“ und bedeutet, dass für eine Geräteart (z.B. Tablet) in einer Wirkungskategorie (z.B. Rohstoffeinsparung) nicht genügend wissenschaftlich fundierte Daten verfügbar sind. Die Definitionen der Wirkungskategorien (z.B. Humantoxizität) finden Sie auf der letzten Seite.

## Die Partnerschaft mit AfB - ein Beitrag zu sieben SDGs

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung wurde 2015 von allen Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet. Damit schafft die UN die Grundlage, wirtschaftlichen Fortschritt im Rahmen unserer ökologischen Grenzen und sozialen Verantwortung zu gestalten. Kern der Agenda sind 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung - die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs).

AfB hat sich folgende Zwischenziele bis 2025 gesetzt, die wir gemeinsam mit engagierten Partnern wie Ihnen erreichen wollen, um damit die SDGs zu unterstützen:



Durch eine IT-Partnerschaft mit AfB leisten Sie einen wertvollen Beitrag zur Erfüllung von sieben SDGs.



Chancengerechtigkeit ist mit dem Zugang zu guten Lernmitteln verbunden. AfB unterstützt weltweit Bildungsprojekte durch die Bereitstellung von IT-Geräten.



Durch Wiederverwendung von IT-Geräten wird die Wassernutzung und die Auswirkungen auf die Wasserökosysteme infolge der Emission toxischer Stoffe reduziert.



IT-Remarketing trägt zur nachhaltigen Rohstoffgewinnung und zur Reduzierung von Elektroschrottdeponien im Globalen Süden bei.



Mit der Schaffung inklusiver Arbeitsplätze fördert AfB die soziale und wirtschaftliche Inklusion sowie die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung.



AfB trägt zur Reduzierung von Ressourcenverbrauch, Emissionen und Elektroschrott durch die Wiederverwendung von IT-Hardware bei.



Wiederverwendung und Recycling von IT-Geräten führt zur Einsparung von Emissionen, Rohstoffen und Energie und trägt somit zum Klimaschutz bei.



Die Zusammenarbeit von AfB und IT-Partnern unterstützt maßgeblich die Erreichung sozialer und ökologischer Ziele.

## Begriffe und Verständnis



### Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung

Ihre gebrauchten IT-Geräte tragen dazu bei, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung bei AfB zu schaffen und zu erhalten.

### Humantoxizität

Der Mensch ist tagtäglich einer Vielzahl von Umweltschadstoffen ausgesetzt. Humantoxizität misst die Auswirkungen auf bzw. Schäden an der menschlichen Gesundheit. Diese Schäden können durch Stoffe (z. B. Stickstoffoxide) ausgelöst werden, die in Luft, Boden und Wasser gelangen.  
*Die Ausweisung erfolgt in 1,4-Dichlorbenzoläquivalente (t 1,4-DB-äqu.).*



### Treibhausgasemissionen (Klimawandel)

Die durch menschliche Aktivitäten verursachten Treibhausgasemissionen tragen zur Erwärmung der Erdatmosphäre und somit zum Klimawandel bei. Als Indikator wird das Global Warming Potential (GWP) verwendet. Zur Vergleichbarkeit werden alle Treibhausgasemissionen in CO<sub>2</sub>-äqu. umgerechnet.  
*Eine Einsparung von 1.000 kg CO<sub>2</sub>-äqu. entspricht einer Fahrt von 4.900 km mit einem Mittel-Klasse Benziner.\**

### Eingesparte Rohstoffe

Durch die Wiederverwendung gebrauchter IT-Geräte werden weniger Rohstoffe für die Herstellung neuer Geräte abgebaut. Die global verfügbaren Metall- und Mineralreserven (z.B. Palladium, Eisen) variieren stark, weshalb der Verbrauch eines Metalls in Relation zu seiner Verfügbarkeit gesetzt wird.  
*Zur Vergleichbarkeit werden alle Metalle und Mineralien in Eisenäquivalente (kg Fe-äqu.) ausgewiesen. Grundlage ist eine Ökobilanzstudie der TU Berlin von 2013.*



### Primärenergieaufwand

Der Primärenergieaufwand spiegelt den Bedarf an Primärenergieressourcen (Rohöl, Steinkohle, Wasserkraft, etc.) eines Produktes über den gesamten Lebenszyklus von der Herstellung bis zur Entsorgung wieder. Primärenergien sind für die Bereitstellung der Endenergie (Strom, etc.) nötig.  
*Der Indikator wird hier in der Einheit kWh quantifiziert. Eine Einsparung von 1.000 kWh entspricht einem Drittel des jährlichen Strombedarfs eines 2-Personenhaushalts im Einfamilienhaus.\*\**

### Wasser-Ökotoxizität

Wasser ist für das Leben auf dem Planeten eine wertvolle Ressource, die u. a. durch toxische Substanzen gefährdet ist. Die Ökotoxizität von Süß- und Meerwasser bezieht sich auf die Auswirkungen auf die Süß- bzw. Meereswasserökosysteme. Schadstoffe (z.B. Schwermetalle) gelangen dabei über eine Vielzahl von Wegen in Süßgewässer oder Meere – über Luft, Wasser und Boden.  
*Die Ausweisung erfolgt in 1,4-Dichlorbenzoläquivalente (t 1,4-DB-äqu.).*



### Wasserverbrauch

Für viele Verarbeitungsschritte eines Produktes wird Wasser benötigt. Dabei ist die Wasserverfügbarkeit in vielen Regionen gefährdet. Der Wasserverbrauch bezieht sich auf die eingesparte Wassermenge und kann Entnahme, Verwendung, Verschmutzung und Verdunstung umfassen.  
*Eine Einsparung von 1.000 Litern entspricht fünf gefüllten Badewannen.*

\* [https://www.tagesschau.de/multimedia/bilder/grafik-co2-101--\\_orign-47ca831f-6a31-4285-8b38-fd7a5678a29.html](https://www.tagesschau.de/multimedia/bilder/grafik-co2-101--_orign-47ca831f-6a31-4285-8b38-fd7a5678a29.html), abgerufen am 10.12.2020

\*\* <https://www.co2online.de/energie-sparen/strom-sparen/strom-sparen-stromspartips/stromverbrauch-im-haushalt/#c120941>, abgerufen am 10.12.2020

# Certificat Lauréat de la Charte de l'Entrepreneuriat Durable RAJA Benelux



Charter  
**Duurzaam  
Ondernemen**

**2023 • Laureaat**

Toegekerd door de evaluatiecommissie van het VCDO Limburg aan

**RAJAPACK BENELUX NV (RAJA)**

Tongeren

Op basis van het duurzaamheidsbeleid en de acties uitgevoerd in het werkingsjaar 2022-2023 in lijn met de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties.

**Toegekend op 15/09/2023 - geldig tot 15/09/2024**

**Johann Leten**  
Gedelegeerd bestuurder  
Voka - KvK Limburg

**Karin Van De Velde**  
Voorzitter  
Voka - KvK Limburg



**cifal**  
Flanders

**unitar**  
United Business  
Leadership and Research

# ANNEXE 7 – RESSOURCES HUMAINES

---

## Politique Ressources Humaines RAJA Group



### POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES GROUPE

Parce que nos valeurs, le respect de nos engagements et notre capital humain font la force de notre entreprise depuis 67 ans, aujourd'hui, notre croissance nous conduit à poursuivre plus que jamais le déploiement de notre culture d'entreprise et de nos valeurs, et le développement de nos équipes à travers le Groupe, et place ainsi les ressources humaines au cœur de la stratégie de développement et de la croissance européenne du Groupe RAJA.

Notre politique Ressources Humaines repose sur 8 thèmes fondamentaux :

- ▶ Partager, transmettre l'ambition, les objectifs et les valeurs fondatrices du Groupe
- ▶ Promouvoir la marque employeur RAJA
- ▶ Renforcer l'organisation
- ▶ Améliorer les processus et les outils
- ▶ Développer les talents
- ▶ Renforcer les capacités RH
- ▶ Promouvoir la culture RSE et le développement durable
- ▶ Promouvoir le bien-être, la Santé et la Sécurité au travail

#### **1. RAJA, UNE CULTURE FORTE ET PARTAGEE**

---

Dans le Groupe RAJA et dans chacune de ses filiales, nous sommes déterminés à préserver et faire rayonner les valeurs qui fondent notre culture : l'exigence et la bienveillance, la solidarité et l'esprit d'équipe, la collaboration et le dépassement de soi.

C'est pourquoi nous veillons à ce que chaque nouvelle collaboratrice et chaque nouveau collaborateur les partage. C'est un gage de bonne intégration et de collaboration à long terme. Elles nourrissent l'esprit entrepreneurial, le sens de l'engagement et le professionnalisme de nos équipes.

Ces valeurs sont le socle d'une culture ouverte aux différences personnelles et multiculturelles de chacune et chacun des 4.500 collaboratrices et collaborateurs du Groupe RAJA.

Elles favorisent l'audace, l'inspiration et la capacité d'innovation qui ont permis à RAJA de continuer à grandir, à rayonner et à s'imposer comme le partenaire préféré et de confiance des entreprises et des professionnels.

#### **2. LA MARQUE EMPLOYEUR RAJA**

---

Notre valeur ajoutée est constituée par le sens du service de nos équipes comme leur capacité à s'adapter et à innover constituée, depuis toujours. Parce qu'une entreprise, sans les femmes et les hommes qui la compose n'est qu'une coquille vide, chez RAJA, nous considérons que notre capital humain est la clef de la réussite de notre entreprise.



Entrer chez RAJA, c'est saisir l'opportunité d'un véritable tremplin de développement et de se réaliser à long terme au travers de missions évolutives et de projets ambitieux, dans un univers de challenge, d'exigence où chacun est à la recherche de toujours plus de performance pour mieux répondre aux attentes de nos clients.

Entrer chez RAJA, c'est surtout rejoindre une organisation qui a su conserver sa taille humaine et son esprit entrepreneurial. Un Groupe dans lequel l'initiative, l'engagement, l'enthousiasme et l'esprit d'équipe sont encouragés et récompensés. Une entreprise où les rapports humains sont authentiques, traduisent un profond sens du service et sont reconnus comme créateurs de valeur ajoutée. Des équipes encadrées par des managers de proximité qui sont attachés au développement de chacune et chacun et formés pour permettre l'éclosion et le développement des talents.

Entrer chez RAJA, c'est travailler dans une entreprise leader convaincue que pour continuer à croître, partout en Europe, il est nécessaire d'anticiper les évolutions de nos métiers, de nos méthodes, de nos organisations et de nos outils et de permettre aux collaboratrices et collaborateurs de continuer à grandir pour réussir à relever, ensemble, les défis d'aujourd'hui et de demain.

### **3. UNE ORGANISATION EVOLUTIVE**

---

Depuis sa création en 1954, le Groupe RAJA n'a cessé de se développer, par croissance interne ou par acquisitions, grâce aux femmes et aux hommes qui ont œuvré depuis toutes ces années, ou ayant rejoint le Groupe plus récemment.

Ainsi, il est tout naturel chez RAJA de toujours poursuivre le travail sur le design organisationnel et d'identifier les opportunités de gain d'efficacité et productivité.

Les équipes en place se sont développées, renforcées, et continueront à se renforcer, notamment avec la mise en œuvre de pratiques de référence, visant à optimiser les synergies fonctionnelles et réfléchir aux opportunités de modéliser des organisations cibles selon les pays ou les business, tout en renforçant et responsabilisant toujours et davantage les équipes locales.

### **4. L'AMELIORATION CONTINUE DES PROCESS ET DES OUTILS**

---

Nos certifications et labels obtenus chaque année dans toutes les filiales du Groupe nous conduisent à toujours viser des pratiques d'excellence, que ce soit au service de nos clients, partenaires, mais également au profit de nos collaboratrices et collaborateurs.

Qu'il s'agisse de mettre en place des nouveaux process de travail, ou encore de former les équipes en favorisant les outils digitaux, les équipes ressources humaines, et les managers se mobilisent pour favoriser le déploiement de méthodes et outils modernes, et agiles, en constante évolution.

### **5. LE DEVELOPPEMENT DES TALENTS : DEVELOPPEMENT, FORMATION, MOBILITE, PROMOTION, EGALITE DES CHANCES ET REMUNERATION**

---

Le développement : Pour révéler les potentiels, mieux répondre à nos enjeux d'aujourd'hui et se préparer aux évolutions de demain, nous avons à cœur de faire progresser nos collaboratrices et collaborateurs pour les préparer aux évolutions de nos métiers et à ceux de demain et leur permettre de trouver l'épanouissement professionnel.

La formation : Notre politique de développement et de formation est donc centrée sur l'accompagnement de nos managers, les évolutions prévisibles de nos organisations et l'accélération de la digitalisation de l'entreprise. Nous aidons également à faire évoluer nos pratiques managériales et organisationnelles en formant nos managers au management à distance, au leadership et aux méthodes agiles.

La mobilité des collaboratrices et des collaborateurs, qu'il s'agisse d'apporter son savoir-faire à une autre société du Groupe ou de prendre davantage de responsabilités au sein d'un métier, est dans l'ADN de RAJA.

L'histoire du Groupe est celle d'une entreprise qui n'a cessé de se développer avec ses collaboratrices et collaborateurs et où les talents engagés et performants accèdent prioritairement à des missions et des responsabilités qui les font grandir avec nos organisations.

Nous sommes persuadés que la richesse de nos équipes s'accroît avec le temps, raison pour laquelle nous faisons de la promotion interne un levier essentiel et prioritaire de notre politique de Ressources Humaines. Elle nous permet de fidéliser nos talents, de développer leurs compétences et leur employabilité, et, d'assurer la pérennisation et le transfert de nos savoir-faire.

Les promotions se font sur les compétences, le niveau d'engagement et de potentiel dans le strict respect de la diversité et de l'égalité des chances. L'entreprise se veut exemplaire dans l'accès à l'emploi, la promotion et la politique salariale.

L'égalité des chances professionnelles : A l'instar de Danièle Kapel-Marcovici, Présidente Directrice Générale du Groupe RAJA, personnellement très engagée pour les droits des femmes, l'ensemble des équipes de Direction sont mobilisées sur l'égalité des chances professionnelles dans toutes les sociétés du Groupe. Sur les 4500 collaboratrices et collaborateurs du Groupe, plus de 50 % de l'effectif est féminin.

La rémunération : Désireux de récompenser avec équité la performance, notre politique de rémunération prend en compte la performance individuelle comme la performance collective avec des systèmes attractifs de redistribution de nos bénéfices, et d'organisation du travail.

Nos systèmes reconnaissent également l'assiduité et la fidélité de nos collaboratrices et collaborateurs et des règles sont en place pour lutter contre la discrimination salariale et garantir l'équité salariale.

La plupart des sociétés du Groupe ont organisé le don solidaire de journées de congés pour soutenir des collègues dans des moments difficiles.

## **6. RENFORCER LES CAPACITES RH**

---

Les ressources humaines sont placées au cœur de la stratégie de développement et de la croissance européenne du Groupe RAJA.

Aussi, dans nos filiales et au Siège du Groupe, une communauté RH européenne interagit et partage les meilleures pratiques afin de garantir à toutes les collaboratrices et collaborateurs un accompagnement au même niveau de service que celui porté à nos clients.

L'excellence de service ne se décline pas qu'en externe, elle est portée au quotidien par des équipes RH pluridisciplinaires et mobilisées pour faire de l'expérience collaborateur une expérience unique.

## **7. PROMOTION DE LA CULTURE RSE ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE**

---

Notre volonté est d'être le partenaire responsable et privilégié des entreprises pour tous leurs achats en emballages, fournitures et équipements, partout en Europe, et notre ambition est d'agir comme un acteur majeur de la transition écologique sur nos marchés. Nous plaçons la satisfaction de nos clients, la qualité de nos produits et l'excellence de nos services, ainsi que notre engagement sociétal et en faveur du développement durable au cœur de nos valeurs, de nos enjeux et de notre développement.

En tant que distributeur, nous apportons à nos clients des solutions qui répondent à leurs besoins et leur permettent d'améliorer leur efficacité opérationnelle et de réduire leurs coûts, tout en limitant leur impact sur l'environnement. Nous collaborons avec nos partenaires industriels pour trouver des solutions innovantes, efficaces et écologiques.

Nous développons notre Groupe en privilégiant le management par la confiance et la proximité, le respect de la diversité, et la transmission à nos collaboratrices et collaborateurs de nos valeurs d'excellence, de solidarité et d'éthique. Nous veillons au bien-être et à la sécurité de nos collaboratrices et collaborateurs, nous donnons du sens à leurs missions quotidiennes en les impliquant dans les engagements pris par l'entreprise.

En tant qu'acteur de référence dans son secteur d'activité, conscient depuis sa création de sa responsabilité sociétale et environnementale et doté d'une culture éthique forte, le Groupe RAJA a formalisé ses engagements RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises). Ces engagements concernent les collaboratrices et collaborateurs, les clients, les fournisseurs et l'environnement social de RAJA et s'articulent autour de 6 axes :

- ▶ Promouvoir les initiatives RSE & les Objectifs de Développement Durable
- ▶ Garantir l'excellence à nos clients
- ▶ Conforter notre politique sociale axée sur le respect des droits humains et de l'organisation internationale du travail
- ▶ Poursuivre notre démarche d'achats responsables
- ▶ Préserver les ressources naturelles
- ▶ Garantir l'éthique à toutes nos parties prenantes.

## **8. PROMOUVOIR LE BIEN ETRE AU TRAVAIL**

---

Pour favoriser l'épanouissement personnel, véritable levier de réussite et de performance professionnelle, de nombreux services, ou activités sont proposés aux collaboratrices et aux collaborateurs du Groupe.

L'association RAJAsport, créée en 2009 à l'initiative de Danièle Kapel-Marcovici, Présidente Directrice Générale du Groupe RAJA, basée au siège social du Groupe à Tremblay-en-France propose plus de 15 activités sportives et de bien être telles que : une salle de sport et de musculation, des cours de fitness, de course à pied, de boxe anglaise, de Pilates, de danse mais aussi du yoga, de la sophrologie, du chant ou du dessin.

Un salon de bien-être installé dans les locaux permet à chacun de prendre rendez-vous avec une esthéticienne, une énergéticienne, un ostéopathe ou l'une de nos deux coiffeuses. Un relais est organisé dans les filiales, à la libre initiative des équipes locales, et chaque année une équipe de marathoniennes et de marathoniens venant de toutes nos sociétés en Europe participe à l'un des 'grands marathons' européens.

Des moments de convivialité et de partages sont également organisés tout au long de l'année et rythmés par le calendrier événementiel de l'entreprise : petits marchés proposés par des partenaires agriculteurs biologiques, offre sur site de restauration équilibrée et de qualité, fêtes événementielles de saison, etc.



## Politique des Ressources Humaines de RAJA France

RAJA est le leader européen de la distribution multicanale des équipements pour les entreprises : emballages, fournitures et équipements de bureaux, équipements industriels et produits d'hygiène. Le groupe, fort de ses 4500 collaboratrices et collaborateurs, est aujourd'hui présent dans 19 pays, à travers ses 26 filiales.

Les collaboratrices et collaborateurs de RAJA, sont au cœur de nos préoccupations. La Direction des Ressources Humaines s'emploie à attirer, fidéliser et développer leurs compétences, tout en respectant les valeurs fondatrices de RAJA, qui sont les suivantes :

- La culture du client,
- La culture du service,
- La recherche de l'excellence,
- L'engagement sociétal et environnemental,
- Une politique d'innovation permanente,
- Le respect de la diversité.

Ces valeurs sont portées par notre Présidente Directrice Générale Danièle Kapel-Marcovici et sont relayées par la Direction Générale. Elles animent l'ensemble de nos talents qui les déclinent au quotidien dans le cadre de leurs actions.

Les objectifs de notre politique des Ressources Humaines figurent ci-dessous par ordre de priorité décroissant :

### 1/ RESPECTER LA DIVERSITÉ À TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE

- Garantir la diversité dans le recrutement, l'évolution professionnelle et l'accès à la formation
- Sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs à l'importance du respect de la diversité
  - Nombre d'incidents confirmés liés à la diversité et l'inclusion/effectif total :  
Cible 2023 : 0                      Cible 2027 : 0
- Améliorer le taux de personnes en situation de handicap dans tous les métiers de l'entreprise
  - Proportion de collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap :  
Cible 2023 : 4%                      Cible 2027 : 5%
- Suivi du dispositif d'alerte lié aux potentielles discriminations, au harcèlement, au stress et autres actions pour garantir le bien-être au travail, l'inclusion et la diversité.
- Favoriser l'inclusion des personnes éloignées de l'emploi et/ou issues des minorités et/ou de travailleurs vulnérables, notamment à des postes à responsabilité :
  - Proportion collaboratrices et collaborateurs âgés de 50 ans ou plus :  
Cible 2023 : 30%                      Cible 2027 : 40%
  - Proportion de femmes dans les effectifs salariés :  
Cible 2023 : 53%                      Cible 2027 : 53%

- Soutenir les actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici et s'appuyer, pour cela, sur les ambassadeurs de la Fondation, présents dans chacune des filiales du Groupe
  - Maintenir notre position de leader de la diversité dans notre secteur d'activité par le maintien de notre distinction « Entreprise engagée pour la diversité », publiée dans la revue Capital N°381 du mois de juin 2023.
- De plus, RAJA est signataire de la Charte de la diversité depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018.



- Proportion de collaboratrices et collaborateurs sensibilisés aux problématiques de diversité, d'inclusion :

Cibles 2023 : 50%

Cible 2027 : 100%

## 2/ ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

- Maintenir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes
  - Augmenter la proportion de femmes dans les équipes d'encadrement :
 

Cible 2023 : 30%	Cible 2027 : 40%
------------------	------------------
  - Augmenter le nombre de femmes au sein du COMEX de RAJA SAS :
 

Cible 2023 : 50%	Cible 2027 : 57%
------------------	------------------
  - Index d'égalité professionnelle (score) :
 

Cible 2023 : 95/100	Cible 2027 : 99/100
---------------------	---------------------
- Lutter contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise
  - Former en 2023 et 2024 des catégories suivantes :
    - CODIR
    - CSE
    - RH + Référentes harcèlement sexuel et agissements sexistes
    - Managers
    - Collaboratrices et collaborateurs
    - Tous les collaborateurs auront également à disposition des vidéos de sensibilisation sur les outils intranet.

## 3/ FORMATION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Continuer à beaucoup investir en matière de formation professionnelle pour nos collaboratrices et collaborateurs
  - Pourcentage de la masse salariale affectée à la formation
 

Cible 2023 : 2,3%	Cible 2027 : 2,5%
-------------------	-------------------
- Augmenter la part de formation professionnelle pour le personnel non-cadre :
 

Cible % cadres formés 2023 : 84%	Cible 2027 : 90%
Cible % non-cadres formés 2023 : 72%	Cible 2027 : 78%
- Suivre, gérer l'évolution professionnelle et réaliser un entretien individuel annuel :
 

Cible 2023 : 80%	Cible 2027 : 100%
------------------	-------------------

## 4/ FLEXIBILITÉ AU TRAVAIL

- Améliorer la flexibilité au travail, et pour cela :
  - Augmenter le pourcentage de collaboratrices et collaborateurs bénéficiant du télétravail par rapport au nombre de postes télétravaillables :  
Cible 2023 : 66%                      Cible 2027 : 70%
  - Pourcentage de salariés bénéficiant d'une organisation flexible du travail (temps partiel)  
Cible 2023 : 0 refus                      Cible 2027 : 0 refus

## 5/ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Diminuer la fréquence des accidents du travail :  
Cible 2023 : 13                      Cible 2027 : 10,5
- Diminuer la gravité des accidents du travail :  
Cible 2023 : 1,13                      Cible 2027 : 0,9
- Actualiser chaque année le DUER sur l'ensemble des sites concernés :  
Cible 2023 : 100%                      Cible 2027 : 100%
- Former et sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs à la prévention en matière de Santé et Sécurité au travail :  
Cible 2023 : 50%                      Cible 2027 : 100%
- Actualiser annuellement la politique de Santé et Sécurité de RAJA France et suivre et partager les indicateurs de suivi des objectifs annuels de Santé et Sécurité :  
Cible 2023 : 100%                      Cible 2027 : 100%

## 6/ AVANTAGES SOCIAUX

- Continuer à proposer et à maintenir des avantages sociaux qui vont au-delà de la convention collective :
  - Liste non exhaustive :
    - Mise en place d'un dispositif de co-voiturage sur le site de RAJA France
    - 1% Logement auprès d'ACTION LOGEMENT,
    - Crèche Inter-entreprise,
    - Primes de cooptation,
    - Don de jours de repos,
    - Droit à la déconnexion,
    - Possibilité de prendre un congé solidaire.
    - Micro-dons par arrondi sur salaire
    - Chèque CESU de 300 € annuel pour les salariés ayant une RQTH
    - Cotisation à une caisse retraite supplémentaire (article 83) pour les profils cadre et agent de maîtrise
    - L'association RAJASport propose 16 activités sportives ou culturelles, ainsi qu'une salle cardio-training et une salle de fitness, un fauteuil de massage gratuit en libre accès, et activités de bien-être sur demande (soins du corps, coiffure, manucure, soins énergétiques, sophrologie, ostéopathie ou massage)
    - 75 % du prix de l'abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel du titre de transport

- Mise à disposition de protections hygiéniques périodiques gratuites dans des distributeurs installés dans toutes les toilettes de l'entreprise
  - Visites guidées mensuelles de la collection RAJA Art des œuvres exposées sur le site de RAJA France
  - Prise en charge par l'employeur à hauteur de 82% de la mutuelle des salariés
- Proportion de collaboratrices et collaborateurs bénéficiant d'un dispositif d'intéressement, de participation aux bénéfices :

Cible 2023 : 100%

Cible 2027 : 100%

Le Directeur des Ressources Humaines de RAJA France est garant du pilotage et du déploiement opérationnel de cette politique. Son contenu ainsi que de la révision annuelle de ce document sont réalisés avec la Direction RSE et Développement Durable du Groupe RAJA et fait l'objet d'une validation par le Directeur Général de RAJA France.

Fait à RAJA SAS France, le 30 mai 2023,

**Brice Kapelusz**  
Directeur Général Opérationnel  
RAJA France



**Éric Grasset**  
Directeur des Ressources Humaines  
de RAJA France



# Politique Ressources Humaines CENPAC



## Politique des Ressources Humaines de CENPAC

La société CENPAC est l'un des principaux acteurs de la distribution B2B de solutions d'emballages en France.

Les collaboratrices et collaborateurs de CENPAC sont au cœur de nos préoccupations. La Direction des Ressources Humaines s'emploie à attirer, fidéliser, et développer leurs compétences dans le respect des valeurs de l'entreprise :

- La culture du client
- La culture du service
- L'amélioration continue et la recherche de l'excellence
- L'engagement sociétal et environnemental
- Le respect de la diversité

Ces valeurs sont portées par le Comité de Direction de l'entreprise et animent nos talents qui les déclinent quotidiennement dans leurs actions.

Les objectifs de notre politique des Ressources Humaines sont ainsi :

### 1/ RESPECTER LA DIVERSITE A TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE

- Garantir la diversité dans le recrutement, l'évolution professionnelle et l'accès à la formation
- Sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs à l'importance du respect de la diversité, au harcèlement, aux risques psycho-sociaux et toutes autres actions pour garantir le bien-être au travail, l'inclusion et la diversité
  - Proportion de collaboratrices et collaborateurs sensibilisés aux problématiques de diversité et d'inclusion :  
**Cible 2024 : 30%** **Cible 2027 : 100%**
  - Depuis 2018, CENPAC sensibilise chaque année ses collaboratrices et collaborateurs au handicap au travail.
- Améliorer le taux de personnes en situation de handicap dans tous les métiers de l'entreprise
  - Proportion de collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap :  
**2022 : 2, 59% de l'effectif assujetti** **Cible 2027 : 4% de l'effectif assujetti**
- Soutenir les actions de la Fondation RAJA – Danièle Marcovici

### 2/ EGALITE FEMMES-HOMMES

- Maintenir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes
  - Augmenter la proportion de femmes dans les équipes d'encadrement :  
**2022 : 38,9%** **Cible 2027 : 45%**

161-165, rue de la Belle Étoile - ZI Paris Nord II - Bât 1A - CS49050 - 95700 Roissy en France  
SAS au capital de 13 821 892 € - RCS PONTOISE B 652 051 830 - Siret 652 051 830 01079 - NAF 4676Z - TVA FR 55652051830

09 69 37 30 30 *Appel gratuit*

 [cenpac.fr](http://cenpac.fr)





- *Maintenir la parité au sein du comité de Direction de l'entreprise :*  
**2022 : 55,5% de femmes**                      **Cible 2027 : 55, 5 % de femmes**
- *Index d'égalité professionnelle (score) :*  
**Cible 2023 : 92/100**                      **Cible 2027 : 95/100**
- Lutter contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise
  - *Formation des référents harcèlement*
  - *Sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs au harcèlement et aux comportements sexistes en entreprise : première campagne en 2023, puis sensibilisations régulières notamment via l'intranet.*

### 3/ FORMATION ET EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Poursuivre notre politique volontariste en matière de formation professionnelle pour nos collaboratrices et collaborateurs :
  - *Pourcentage de la masse salariale affectée à la formation :*  
**2022 : 1,49%**                      **Cible 2027 : 2%**
- Garantir à nos collaboratrices et collaborateurs de bénéficier à minima d'une formation tous les 3 ans. Pour les plus de 50 ans, garantir une formation à minima tous les 2 ans.
- Suivre, gérer l'évolution professionnelle et réaliser un entretien individuel :  
**Cible : 100% des collaborateurs présents sur l'année civile doivent bénéficier d'un entretien annuel**

### 4/ SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- Diminuer la fréquence des accidents du travail :  
**2022 : 19,61**                      **Cible 2027 : 16**
- Diminuer la gravité des accidents du travail :  
**2022 : 1,40**                      **Cible 2027 : 1,20**
- Actualiser chaque année les DUER de l'ensemble des sites
- Former et sensibiliser l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs à la prévention en matière de santé et sécurité au travail
- Maintenir un taux d'absentéisme Maladie et accident de travail/trajet cohérent :  
**2022 : 5, 65 %**                      **Cible 2027 : inférieur ou égal à 5%**

### 5/ FLEXIBILITE AU TRAVAIL ET EQUILIBRE PERSONNEL

- Favoriser la flexibilité au travail, pour cela :

- Adapter l'organisation, les jours et horaires des réunions ou interventions afin de respecter les durées légales de travail et de faciliter l'organisation des collaborateurs contraints de se déplacer
  - Pérenniser le télétravail pour les postes télétravaillables
  - Faciliter l'accès au temps partiel pour les collaboratrices et collaborateurs demandeurs
- Réguler l'utilisation des outils numériques dans le respect des règles édictées par l'accord d'entreprise relatif au droit à la déconnexion
  - Faciliter la parentalité
    - Par la subrogation de salaire pour les collaborateurs bénéficiant du congé de paternité
    - Par la prise en compte de la totalité du congé parental d'éducation pour la détermination des droits que les collaboratrices et collaborateurs tiennent de leur ancienneté
    - Par la mise à disposition de berceaux en crèche à l'usage exclusif des collaboratrices et collaborateurs CENPAC.

## 6/ AVANTAGES SOCIAUX

- Continuer à proposer et à maintenir des avantages sociaux qui vont au-delà de la convention collective :
  - Liste non exhaustive :
    - Accord d'intéressement
    - Primes de cooptation
    - 1% Logement auprès d'ACTION LOGEMENT
    - Don de jours de repos
    - Micro-dons par arrondi sur salaire
    - Prise en charge à hauteur de 75% du prix de l'abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel du titre de transport

La Directrice des Ressources Humaines de CENPAC est garante du pilotage et du déploiement opérationnel de cette politique. Son contenu ainsi que la révision annuelle de ce document sont validés par le Directeur Général de CENPAC.

Cenpac, le 02 octobre 2023

Sylvain BERQUET  
Directeur Général de CENPAC

Ingrid Gliçon  
Directrice des Ressources Humaines de CENPAC

# Politique Ressources Humaines KALAMAZOO

## Policy for Human Resources



Kalamazoo considers its Human Capital to be its greatest asset and strives to be an organization to which all its employees can be proud to belong to. Human Capital, constitutes the principal strategic resource, decisive to achieve the highest level of productivity, efficiency and profitability.

Through this policy, Kalamazoo expressly states its commitment to:

- I. An absolute respect for the legal regulations in force in all territories in which the company carries out its activity.
- II. Attracting, developing, motivating, and retaining a talented workforce. Promoting a professional development based on the principles of capability, competence, mobility, merits and driven by training and personal development.
- III. Providing our employees with a stable work environment with equal opportunity for learning and personal growth. Employees will be provided with the same concern, respect, and caring attitude within the organization that they are expected to share externally with every customer.
- IV. Establishing a competitive remuneration policy based on internal equity and recognition.
- V. Implementing programs and training plans orientated towards professional development as well as adapting to the technological, organizational and market changes.
- VI. Promoting the principle of equal opportunity, ensuring that all our employees can work in an environment free from discrimination, and retaliation due to gender, race, age, ideology, political opinions, nationality, religion, sexual orientation, or any other personal, physical, or social condition.
- VI. Properly balancing the needs of the employees and the needs of the company. We support a balance between personal and professional lives.
- VII. Encouraging a positive and healthy work environment aspiring to the highest quality standards in the areas of employee security and health.
- VIII. Promoting ethical and legal conduct in personal and business practices. We practice responsible care for our resources, assets, and environment, promoting Corporate Social Responsibility programs.

Kalamazoo will promote the adequate transmission of these values and will ensure compliance with and adequate application of these principles.

## HR policy RAJAPACK Benelux

1/4

Publicatiedatum:	01/09/2023
Ingangsdatum:	02/10/2023
Volgende herziening:	01/10/2025
Verantwoordelijke:	HR Director
Goedgekeurd door:	CEO

### Inhoudstafel

1. Inleiding .....	1
2. Diversiteit respecteren op alle niveaus van het bedrijf .....	2
3. Gender gelijkheid .....	3
4. Training en loopbaanontwikkeling .....	3
5. Flexibiliteit op het werk .....	3
6. Gezondheid en veiligheid op het werk .....	3
7. Secundaire arbeidsvoorwaarden .....	4

### 1. Inleiding

RAJA is Europa's toonaangevende distributeur van bedrijfsuitrusting via meerdere kanalen: verpakkingen, kantoorbenodigdheden en -apparatuur, industriële apparatuur en hygiëneproducten. De groep, met zijn 4500 werknemers, is momenteel aanwezig in 19 landen via zijn 26 dochterondernemingen.

RAJAPACK Benelux (RAJA) maakt deel uit van de RAJA Groep en telt +200 medewerkers. De medewerkers van RAJA vormen het hart van ons bedrijf. De afdeling Human Resources streeft ernaar hun vaardigheden aan te trekken, te behouden en te ontwikkelen, met respect voor de stichtende waarden van RAJA, die als volgt zijn:

- De klant als nr. 1
- Constante innovatie
- Service op maat
- Sociaal en duurzaam engagement
- Veerkracht en enthousiasme
- Respect voor diversiteit



F151 v1

Deze waarden worden verdedigd door onze Voorzitter en CEO Danièle Kapel Marcovici en worden ondersteund door ons General Management. Ze inspireren al onze medewerkers, die ze toepassen in hun dagelijkse werk.

De doelstellingen van ons Human Resources beleid worden hieronder opgesomd:

## 2. Diversiteit respecteren op alle niveaus van het bedrijf

- ❖ Diversiteit garanderen bij aanwerving, loopbaanontwikkeling en toegang tot opleiding.
- ❖ Medewerkers bewust maken van het belang van respect voor diversiteit.
- ❖ Incidenten op het gebied van diversiteit en inclusie tot een absoluut minimum behouden.
- ❖ Het percentage van personen met een handicap verhogen in de onderneming en bedrijfsprocessen hierop afstemmen.
- ❖ Het bewaken van het waarschuwingssysteem voor potentiële discriminatie, intimidatie, stress en andere acties om welzijn op het werk, inclusie en diversiteit te garanderen.
- ❖ Bevorderen van de inclusie van mensen die nog niet zo lang in dienst zijn en/of een minderheidsachtergrond hebben en/of kwetsbare werknemers zijn, met name in verantwoordelijke posities:
  - Aandeel werknemers van 50 jaar of ouder verhogen.
  - Aandeel vrouwen in het personeelsbestand verhogen in alle posities van de onderneming.
  - Aandeel buitenlandse nationaliteit tewerkstellen verhogen.
- ❖ De acties van de RAJA Danièle Marcovici Foundation ondersteunen via de ambassadeurs in België.
- ❖ Medewerkers bewuster maken van diversiteit en inclusie door sensibilisering.

### 3. Gendergelijkheid

- ❖ Behoud van professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen.
- ❖ Het aandeel vrouwen in het managementteam en directieteam verhogen.
- ❖ Bestrijden van seksisme en seksueel en gendergerelateerd geweld op de werkplek. Medewerkers bewuster maken van seksisme en seksueel en gendergerelateerd geweld door herhalende sensibilisering.

### 4. Training en loopbaanontwikkeling

- ❖ Blijven investeren in professionele training voor onze werknemers.
- ❖ Het budget voor trainingen goed beheren en ieder jaar verhogen naargelang het aantal medewerkers.
- ❖ Het aandeel beroepsopleidingen verhogen.
- ❖ Loopbaanontwikkeling promoten en beheren via jaarlijkse individuele gesprekken.

### 5. Flexibiliteit op het werk

- ❖ Flexibiliteit op het werk verbeteren door:
  - Het percentage van werknemers dat kan telewerken verhogen.
  - Werknemers gebruik laten maken van flexibele werkregelingen (deeltijds) om de work/life balance te verhogen.
  - Blijven investeren in verbeteringen om de algemene work/life balance voor de medewerkers te verbeteren.

### 6. Gezondheid en veiligheid op het werk

- ❖ Het aantal arbeidsongevallen op het werk verminderen.
- ❖ De ernst van ongevallen op de werkplek verminderen (Resultaat IDPB).
- ❖ Jaarlijks een risicoanalyse over arbeidsveiligheid houden.

- ❖ Medewerkers trainen en bewuster maken van gezondheids- en veiligheidspreventie op de werkplek.
- ❖ Het jaarlijkse actieplan jaarlijks bijwerken en erop toezien dat de doelstellingen in dit plan worden uitgevoerd.

## 7. Secundaire arbeidsvoorwaarden

- ❖ Doorgaan met het aanbieden en handhaven van secundaire arbeidsvoorwaarden die verder gaan dan de collectieve overeenkomst (Niet-uitputtende lijst):
  - Premies voor personeelsverwijzingen
  - Het recht op disconnectie
  - Jubileumverlof
  - Bijdrage aanvullend pensioen
  - RAJA Sportactiviteiten
  - Fietsleasing
  - Enz.

De Human Resources Director van RAJA Benelux is verantwoordelijk voor de aansturing en operationele uitvoering van dit beleid. De inhoud en de jaarlijkse herziening van dit document worden opgesteld in samenwerking met het CSR en Sustainable Development team van RAJA België en goedgekeurd door de CEO van RAJAPACK Benelux.



Gidi Pluym  
CEO



Michelle Daenen  
HR Director

# Politique Droits Humains & Non Discrimination

## RAJA Benelux



### RAJA Benelux Verklaring van de Rechten van de Mens

In de loop van de jaren is ons bedrijf gegroeid en veranderd, maar onze basiswaarden zijn hetzelfde gebleven. Onze klanten, consumenten, werknemers en zakenpartners weten dat we doen wat we zeggen, en dat we zeggen wat we bedoelen. Die reputatie van vertrouwen en integriteit hebben we in de loop van de tijd opgebouwd en maken we elke dag weer waar. Dat maakt ons uniek. Onze doelen, waarden en uitgangspunten vormen de basis van ons bedrijf.

#### Respect en overeenstemming

Bij RAJA Benelux is het respect voor de mensenrechten van fundamenteel belang voor de manier waarop we onze zaken beheren. Wij steunen de beleidslijnen voor bedrijven en mensenrechten van de Verenigde Naties die de principes van internationaal erkende mensenrechten respecteren en erkennen. Die bestaan uit:

- De rechten die beschreven staan in de **Internationaal Statuut voor de Rechten van de Mens** (dat zijn de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de internationale verdragen inzake economische, sociale en culturele rechten en burgerrechten en politieke rechten)
- En
- De principes betreffende fundamentele rechten zoals beschreven in de Verklaring van de **Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over de fundamentele beginselen en rechten op het werk**.

Wij zijn er ons van bewust dat de soevereine staat de plicht heeft iedereen te beschermen tegen inbreuken op de mensenrechten door geschikte wetten en beleidslijnen op te stellen en te handhaven. Wij werken in overeenstemming met alle wetten die van toepassing zijn op onze activiteiten.

Wij verwachten hetzelfde engagement van onze zakenpartners wereldwijd en wij moedigen hen sterk aan die verwachtingen met hun leveranciers te delen.

#### Onze werknemers respecteren

Bij RAJA Benelux promoten we een werksfeer van vertrouwen en zelfvertrouwen. Onze werknemers zijn er zelf en tegenover elkaar verantwoordelijk voor dat ze met vertrouwen en integriteit kunnen werken, dat ze zich als leiders en eigenaars van de zaak gedragen en dat ze voor eerlijke concurrentie zorgen met een passie om te winnen. RAJA Benelux engageert zich om een werkomgeving te creëren die open communicatie cultiveert en werknemers die mogelijke inbreuken rapporteren ondersteunt. Revanche, op welke manier ook, gaat in tegen onze waarden van integriteit en vertrouwen en worden gewoon niet getolereerd.





## **Onze klanten respecteren**

Het doel van RAJA Benelux om producten en -diensten van superieure kwaliteit en waarde te bieden vormt de inspiratiebron voor alles wat we doen en voor ons beleid rond mensenrechten.

Dit voornemen vormt het richtsnoer bij onze strategische keuzes, leidt tot grotere en betere innovaties, zorgt voor geniale realisaties en daagt ons uit om verantwoord en ethisch te handelen.

## **Ons engagement bij onze distributieketen**

Onze supplier charter beschrijft de heldere verwachtingen voor onze rechtstreekse zakenpartners.

Die omvatten ook de verwachting dat ze internationaal erkende mensenrechten respecteren, in overeenstemming zijn met de toepasselijke wetten en hun bedrijf op een ethische en verantwoorde manier leiden.

Wij zullen niet bewust negatieve gevolgen voor de mensenrechten die veroorzaakt zijn door de acties van onze zakenpartners vergoelijken of eraan bijdragen.

Als wij ons bewust worden van zo'n negatieve impact, zetten we ons in om mee te zorgen voor de oplossing van het probleem of dilemma, en zoeken we mee naar manieren om de negatieve impact te voorkomen of te beperken.



Gidi Pluym

CEO RAJA Benelux

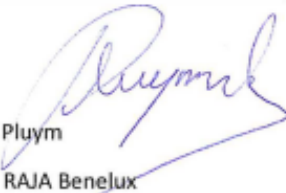
29/04/2022

## Raja Benelux Verklaring Non-discriminatiebeleid

Raja Benelux streeft naar gelijke kansen op het werk.

Dat betekent dat we collega's en sollicitanten bij Raja Benelux eerlijk behandelen en nooit overgaan tot onwettige discriminatie van welke aard ook.

Bij het nemen van beslissingen die te maken hebben met de tewerkstelling (zoals werving, het in dienst nemen, opleiding, verloning en promotie) volgen wij de toepasselijke wetgeving en discrimineren we niemand op grond van ras, huidskleur, geslacht, leeftijd, nationale afkomst, religie, seksuele gerichtheid, genderidentiteit of de uitdrukking ervan, burgerlijke staat, nationaliteit, handicap, militaire status, status wat betreft HIV/AIDS of enige andere grond waarvoor een wettelijke bescherming geldt.



Gidi Pluym  
CEO RAJA Benelux

29/04/2022



**Human Resources Policy  
RAJA UK**

**Contents**

<b>Human Resources Policy</b> .....	<b>1</b>
<b>RAJA UK</b> .....	<b>1</b>
<b>RAJA UK Human Resources Policy</b> .....	<b>2</b>
Policy Scope and Control .....	2
Policy Statement.....	2
1. Respect Diversity at all levels of the Company .....	2
2. Gender Equality .....	3
3. Training and Professional Development.....	3
4. Flexibility at Work.....	4
5. Health and Safety At Work .....	4
6. Benefits.....	4



## RAJA UK Human Resources Policy

### Policy Scope and Control

This policy applied to all employees of RAJA UK.

The Director of Human Resources of RAJA UK is responsible for the management and operational deployment of this policy. This policy will be reviewed annually but may not be updated and is subject to the validation of the RAJA UK Managing Director.

### Policy Statement

The RAJA Group is the European leader in the multichannel distribution of packaging supplies and equipment, office supplies and furniture, handling and storage equipment, and hygiene and maintenance products. The group, with its 4,500 employees, is now present in 19 countries, through its 26 subsidiaries. RAJA UK is one of these subsidiaries and, as such, applies the RAJA Group Human Resources principles within its local context.

At RAJA UK we put employees at the heart of our concerns and the Human Resources team strives to attract, retain and develop employees while respecting the local values of:

1. **Customer** – “Our business is built on customer satisfaction and loyalty. We want our customers to love working with us, and actively recommend us to others”
2. **Do The Right Thing** – “We are honest and open in our communications; we always respect our colleagues and customers. We have a reputation for valuing integrity”
3. **Be Accountable** – “We take personal responsibility for what’s in our control and we are happy to be accountable for our results”
4. **Succeed Together** – “We achieve more when we work together towards common goals. We are open and challenging whilst supporting each other”
5. **Be The Best** – “We always seek to be the best we can be. We strive to fulfil our potential and feel rewarded by doing a great job everyday”

These values are central to the way we do business and are underpinned by our ‘Behaviours Framework’ which highlights ‘expected’ and ‘aspirational’ behaviours alongside ‘negative’ behaviours which will be challenged by the management team.

Our Employee Handbook and Statement of Terms provide employees with all polices and expectations relating to their employment with the Company.

Our Human Resources Priorities are listed below in descending order of priority:

#### 1. Respect Diversity at all levels of the Company

- Ensure diversity in recruitment, career development and access to training.
- Raise employee awareness of diversity and creating a positive and inclusive workplace for all.
  - Completion of diversity and inclusion training, and unconscious bias training



- Target 2023: 100%                      Target 2027: 100%
  - Number of reported incidents relating to Equality Act 2010 through the grievance procedure
    - Target 2023: 0 incidents                      Target 2027: 0 incidents
- Promote the importance of employing and developing individuals with protected characteristics under the Equality Act 2010.
  - Improve the percentage of non-white British individuals within the business
    - Target 2023: 41%                      Target 2027: 43%
  - Improve the percentage of individuals with disabilities in all areas of the business.
    - Target 2023: 6%                      Target 2027: 8%
  - Improve the percentage of individuals over the age of 50 within the business.
    - Target 2023: 27%                      Target 2027: 32%
  - Improve the percentage of females within the business.
    - Target 2023: 43%                      Target 2027: 45%
- Support well-being in the workplace through the provision of Mental Health First Aiders who will also be involved in reviewing Occupational Stress Risk Assessments.
  - Number of trained Mental Health First Aiders within the business
    - Target 2023: 10                      Target 2027: 20
- Support the actions of the RAJA-Daniele Marcovici Foundation through the Foundation's ambassador(s) within the UK.
- Provide a workplace environment where employees would recommend RAJA UK as an employer to their family and friends.
  - Employee Engagement advocacy Net Promoter score
    - Target 2023: 75                      Target 2027: 80

## 2. Gender Equality

- Maintain professional equality between males and females
  - Increase the proportion of women in management roles
    - Target 2023: 38%                      Target 2027: 40%
- Fight against sexism and sexual violence within the Company
  - Number of incidents of sexual harassment or sexist behaviour reported through the grievance procedure
    - Target 2023: 0                      Target 2027: 0
- Ensure that males and females are provided with equal pay for doing 'equal work' through the benchmarking of roles and work levels throughout the Company
  - Improve the Gender Pay Gap at each work levels within the organisation
    - Target 2023: Less than 0.1                      Target 2027: Less than 0.075

## 3. Training and Professional Development

- Continue to invest in the professional development of employees within RAJA UK
  - Average number of training hours per employee
    - Target 2023: 22                      Target 2027: 25
- Ensure efficient usage of the Apprenticeship Levy to support the professional development of employees to support the talent pipeline of critical roles within the business



- Ensure that all employees have a Performance review, including a conversation about their professional development on an annual basis
  - Employees annual review completion
    - Target 2023: 80% Target 2027: 100%
  - Employee engagement survey 'My Manager supports my personal development within my role' question Net Promoter Score
    - Target 2023: 65 Target 2027: 75
  - Employee engagement survey 'I know what I need to do to develop within my role' question Net Promoter Score
    - Target 2023: 65 Target 2027: 75
- Ensure that all Management employees are given access to professional coaching to develop their leadership skills.

#### 4. Flexibility at Work

- Ensure that all employees understand the flexible working and hybrid working policies and consideration is given to work-life balance.
  - Increase the number of part-time workers
    - Target 2023: 8% 2027 Target: 8%

#### 5. Health and Safety At Work

- Ensure that Risk Assessments are in place in line with Health and Safety Executive guidelines and all Risk Assessments are reviewed on an annual basis as a minimum
- Ensure that the number of accidents and incidents are reported, investigated, and monitored according to the principles of ISO 45001. Key Performance Indicators are to be reviewed by the senior leadership team on a quarterly basis at the Quality Management System Management Review meetings.
  - Reduce accident incident rates to less than 36 – (*Number of work-related injuries × 1,000 / Average number of employees*)
  - Reduce accident frequency rates to less than 16.5 – (*The number of reported accidents multiplied by 200,000, divided by the number of employee hours worked*)
  - Maintain a minimum 98% score for safety on commercial vehicles

#### 6. Benefits

- Continue to review the total rewards package on an annual basis to ensure it is competitive within the UK employment market. A full total reward policy is in place covering:
  - Base Salary
  - Bonus and Commission (dependent on role)
  - Annual Leave
  - My Staff Shop – benefits platform
  - Pension



- Car Salary Sacrifice (Management Levels only)
- Private Medical Insurance (Senior Leadership Levels only)
- In addition to this RAJA UK offers
  - Free On-site gym and showering facilities
  - On-site vending machines and free refreshments in all rest and break areas
  - An employee assistance program that provides free 24-hour advice and support for:
    - Stress and anxiety
    - Bereavement
    - Relationship advice
    - Tenancy and housing concerns
    - Counselling
    - Financial Well-Being
    - Legal Information
    - Alcohol and drug issues
    - Family issues
    - Childcare support
    - Medical information
    - Consumer issues
  - Feminine hygiene products in all female bathrooms in support of the fight against 'period poverty'
  - Engagement in charity activities throughout the year including supporting employees to participate in the annual RAJA Sports marathon.
  - Holiday purchase scheme enabling employees to purchase up to an additional 5 days holiday per year
  - Enhanced Maternity and Paternity pay depending on eligibility
- RAJA UK applies the Working Time Regulations 1998 to rest breaks to the working patterns of all employees. Holiday entitlement as a standard is 25 days plus 8 days bank holiday. This is above the statutory minimum requirement of 28 days inclusive of bank holidays.

Signed on behalf of Rajapack Ltd

Signed .....

Date: April 21<sup>st</sup> 2023

Tom Rodda - Managing Director

# Charte de la Diversité RAJA France



**La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.**

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre-ensemble et donc de performance.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

**Par la signature de la Charte de la diversité,  
nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :**

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale ; au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
- 4 Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité** un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
- 6 Évaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

[www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)



# Certificat Label Entreprise Engagée pour la Diversité RAJA France



# RAJA

a été distinguée par la rédaction de Capital,  
dans le secteur d'activité « Commerce de gros »,  
sur la base d'une double enquête associant un sondage en ligne  
réalisé auprès d'un panel de 25 000 salariés  
et de l'analyse des indicateurs clés publiés par les entreprises  
traduisant leur politique de diversité.

**Pascale Socquet**  
Executive Managing Director  
Prisma Media

**Dr. Friedrich Schwandt**  
Président-Directeur Général  
Statista

**Capital** statista

# ANNEXE 8 – ACHATS RESPONSABLES

## Charte des Achats Responsables & Code de Conduite des Fournisseurs du Groupe RAJA



### CHARTRE DES ACHATS RESPONSABLES ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE

**Le Développement Durable** consiste à répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (« RSE ») consiste à décliner les principes du Développement Durable au niveau d'une entreprise. La RSE concilie de manière harmonieuse les 3 piliers suivants : rentabilité économique, équité sociale et environnementale. Elle se traduit par la volonté de l'entreprise d'assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement et d'en rendre compte.

**Le Groupe RAJA est pleinement engagé dans le Développement Durable et a positionné la Responsabilité Sociétale des Entreprises comme un enjeu stratégique majeur.**

Implanté dans 19 pays Européens (France, Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Suisse, Autriche, Espagne, Portugal, Italie, Danemark, Suède, Norvège, Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Hongrie, Royaume-Uni, Irlande), **RAJA a adhéré au Global Compact des Nations Unies**, confirmant ainsi sa volonté de se conformer aux 10 Principes définis par l'ONU.

En charge du choix des fournisseurs et de l'offre produits, **la fonction Achats est une composante essentielle de la politique de Développement Durable du Groupe Raja.**

**Constituée en Centrale d'Achats Européenne et complétée d'équipes achats locales implantées au plus près de nos partenaires-fournisseurs, la Direction Achats du Groupe RAJA s'engage à :**

- Garantir à nos clients une qualité de produits et une qualité de service irréprochables ;
- Jouer un rôle moteur dans la transition écologique en améliorant en permanence notre offre de produits écoresponsables et en diminuant l'impact de leur livraison, en partenariat avec nos fournisseurs ;
- Veiller au bon respect des réglementations environnementales applicables à son activité ;
- Garantir une conduite des affaires éthique et responsable et lutter contre la corruption par la mise en place d'un programme anticorruption ;
- Inciter nos fournisseurs à s'engager dans une démarche RSE et obtenir les certifications répondant aux standards internationaux les plus exigeants (normes ISO 14001 et équivalentes, certification EcoVadis ou équivalent ; Science Base Target ...)

De manière à clarifier nos attentes, partager nos engagements et déployer le plus largement possible les bonnes pratiques RSE, **nous demandons à tous nos fournisseurs de cosigner notre Charte des Achats Responsables et du Développement Durable.** Il s'agit d'un préalable indispensable à tout référencement. La mise en place d'une véritable démarche RSE, même progressive, est un critère de

sélection aussi important que nos exigences de qualité, de service et de coûts. Cette charte constitue une partie indissociable de notre Convention de Référence : elle fait l'objet d'une clause contractuelle spécifique et est jointe en annexe de la Convention.

En adhérant à cette Charte et au Code de Conduite qui l'accompagne, **nos fournisseurs s'engagent à respecter et à promouvoir ces principes et à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour en assurer l'application au sein de leur entreprise, ainsi que chez leurs propres fournisseurs et sous-traitants.**

**Les équipes Achats de Raja seront très attentives au bon respect de cette Charte et s'associeront aux fournisseurs pour coconstruire avec eux une démarche de progrès continu** : évaluations RSE et qualité annuelles (comprenant notamment les critères de qualité produits, qualité de service et résultats obtenus en RSE), transition écologique de l'offre, circularité des produits (recyclés, recyclables, écocertifiés) et obtention de nouvelles certifications écoresponsables.

## Les engagements de RAJA

### 1. Traitement loyal

RAJA s'engage à traiter ses fournisseurs avec honnêteté, équité et respect.

### 2. Sélection impartiale

RAJA sélectionne ses fournisseurs de manière impartiale en fonction de critères prédéfinis, explicites et transparents : qualité, service, coût, impact environnemental et sociétal des produits proposés (démarche RSE).

### 3. Assurance d'équité financière

RAJA met tout en œuvre pour ne pas établir avec ses fournisseurs un lien de dépendance économique qui pourrait mettre en péril l'une des deux parties.

### 4. Amélioration des performances

RAJA cherche à construire avec ses fournisseurs des relations partenariales de long terme, dans une démarche commune d'amélioration continue.

### 5. Lutte contre la corruption

RAJA est engagée sur une politique de tolérance zéro à toute forme de corruption. Elle a mis en place un dispositif de lutte contre la corruption. RAJA agit conformément à son Code de Conduite Anticorruption [disponible en cliquant ici](#).

### 6. Confidentialité et droits de propriété intellectuelle

RAJA respecte les droits de propriété intellectuelle et le caractère confidentiel des informations techniques et commerciales communiquées par ses fournisseurs.

## 7. Protection des données personnelles

RAJA s'engage à respecter les lois applicables relatives à la protection des données personnelles, ainsi que toutes les exigences relatives à la confidentialité, à l'intégrité et à la disponibilité des données collectées.

## 8. Droits Humains

RAJA s'engage à faire respecter le droit international relatif aux droits de l'Homme dans sa sphère d'influence. Raja s'assure que ses propres opérations ne sont pas complices d'abus en matière de droits de l'Homme.

RAJA offre l'égalité des chances et ne fait pas de discrimination à l'encontre de ses collaboratrices ou ses collaborateurs.

## 9. Droit du travail

RAJA soutient la liberté d'association et de reconnaissance effective du droit aux conventions collectives, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de profession et toute forme harcèlement, en respectant le droit local applicable ainsi que les conventions de l'OIT à laquelle la France adhère.

RAJA embauche des collaboratrices et collaborateurs sur la base de contrats documentés en conformité avec les exigences de la loi.

## 10. RSE

La RSE concerne à la fois, la préservation de l'environnement, l'équité sociale et la recherche de rentabilité économique sur le long terme à travers la mise en place de relations mutuellement bénéfiques avec ses parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs, clients, partenaires financiers et milieu associatif).

RAJA s'engage à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes environnementaux, à entreprendre une recherche constante de diminution des impacts de ses activités sur l'environnement, notamment à travers l'innovation et à encourager le développement et la mise en œuvre de technologies respectueuses de l'environnement.

A travers le développement d'une politique d'Achats responsables, RAJA s'engage à évaluer ses fournisseurs en matière de :

- Prise en compte de la RSE dans la gouvernance,
- Lutte contre le réchauffement climatique,
- Préservation de l'environnement par la mesure et la réduction des impacts environnementaux, et du prélèvement des ressources naturelles,
- Respect de la réglementation applicable,
- Respect de l'équité, de la santé et sécurité des collaborateurs du fournisseurs,
- Respect des droits de l'Homme,

- Mise en place de partenariats gagnants-gagnants et longs termes avec ses fournisseurs,
- Pratiques éthiques dans les relations commerciales,
- Prise en compte des réponses apportées aux questions des clients concernant les produits,
- Contribution de l'activité auprès des communautés locales et pour le développement local.

RAJA prend de son côté les mesures nécessaires pour y contribuer et pour établir des relations mutuellement bénéfiques avec ses fournisseurs.

**Ulrick Parfum**  
**Directeur Achats et Offre Produits Groupe**

## Code de Conduite des Fournisseurs

### 1. Dimension économique

#### **Confidentialité et transparence**

Le Fournisseur s'engage à travailler dans la transparence et à transmettre à RAJA des informations exactes. Le Fournisseur respecte la confidentialité des informations reçues qui sont la propriété de RAJA et n'utilise jamais ces informations pour son propre bénéfice.

#### **Lutte contre la corruption**

Le Fournisseur s'abstient de toutes formes de corruption y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Le Fournisseur s'abstient d'offrir, de promettre ou d'accorder des avantages illégaux à des fonctionnaires nationaux ou internationaux, ni à des décideurs nationaux ou internationaux opérant dans le secteur privé, afin de se voir accorder un traitement préférentiel ou d'obtenir une décision favorable dans le secteur public ou privé. Il en est de même concernant les dons, les cadeaux ou les invitations à des repas d'affaires ou à des événements commerciaux.

Le Fournisseur s'interdit d'offrir aux collaboratrices et collaborateurs RAJA tout avantage qui viserait à faciliter ses activités avec RAJA.

Le Fournisseur doit éviter également les conflits d'intérêt qui pourraient engendrer des risques de corruption.

Le Fournisseur s'engage à promouvoir le respect de la réglementation applicable là où il opère ainsi que le respect des principes du Code de Conduite de RAJA auprès de ses propres fournisseurs et sous-traitants, et à le faire appliquer.

#### **Concurrence**

Le Fournisseur doit respecter les règles de concurrence libre et loyale dans l'ensemble des relations commerciales et doit en particulier ne pas agir à l'encontre de toute loi relative à la concurrence.

### **Protection des données personnelles**

Le Fournisseur doit respecter toutes les lois et règlements applicables relatifs à la protection des données personnelles ainsi que garantir la sécurité, la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données confiés dans le cadre du contrat signé avec RAJA.

## **2. Dimension sociale**

### **Respect des Droits de l'Homme et des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

Le Fournisseur promeut et respecte la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les principes et les droits fondamentaux au travail ainsi que la législation internationale en matière de droits de l'homme. A ces fins, le Fournisseur met en œuvre des mécanismes garantissant le respect des principes suivants :

- **Elimination du travail forcé et obligatoire**

Le Fournisseur s'engage à n'avoir en aucun cas recours au travail forcé ou obligatoire tel que défini dans les Conventions fondamentales 29 et 105 de l'OIT.

- **Abolition du travail des enfants**

Le Fournisseur ne doit pas recourir au travail des enfants. Les travailleurs ne doivent pas être plus jeunes que l'âge minimum d'admission à l'emploi fixé par le pays ou la juridiction locale concerné(e). Si aucun âge minimum d'admission à l'emploi n'est fixé, l'âge minimum applicable est 16 ans.

- **Protection de la santé et de la sécurité au travail**

Le Fournisseur met en œuvre une politique de santé et de sécurité qui vise à garantir à chaque salarié un milieu de travail sûr et sain et à maintenir un environnement dans lequel la dignité des personnes est respectée.

- **Respect de toutes les lois applicables en matière de salaires, avantages et temps de travail**

Le Fournisseur doit accorder une rémunération conforme à la réglementation nationale relative au salaire minimum et bénéficier des avantages légaux. Le temps de travail, y compris les heures supplémentaires, doivent être au moins conformes aux lois nationales applicables. Une fiche de paie par écrit doit être remise au salarié à chaque période de paie, indiquant clairement sa rémunération et les déductions éventuelles. Le Fournisseur doit payer des taux horaires plus élevés pour les équipes de nuit que pour les équipes de jour. Le Fournisseur ne doit pas déduire des pénalités des salaires pour des infractions disciplinaires. En l'absence de lois nationales, les normes de l'OIT doivent s'appliquer.

- **Elimination de la discrimination et traitement équitable sur le lieu de travail**

Le Fournisseur doit interdire et lutter contre toute discrimination basée sur des critères liés à la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, la religion, les opinions politiques et autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance et autre situation. Il doit promouvoir la diversité, l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de travail. Le Fournisseur doit traiter tous les employés avec respect et ne doit pas infliger de

châtiments corporels, utiliser des coercitions physiques ou morales, toute forme d'abus, de harcèlement ou de menaces d'un tel traitement.

- **Liberté d'association et droit de négociation collective**

Le Fournisseur s'engage à respecter la liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective comme défini dans les Conventions fondamentales 87 et 98 de l'OIT.

### 3. Dimension environnementale

Le Fournisseur doit se conformer aux lois et à la réglementation applicable en matière environnementale dans tous les pays où il exerce son activité ainsi que la réglementation européenne (règlements ou directives) en vigueur.

Le Fournisseur doit également engager ses propres fournisseurs et/ou ses sous-traitants à respecter la législation et la réglementation applicable en matière d'environnement ainsi que les principes listés dans cette Charte.

Plus spécifiquement, le Fournisseur s'engage à respecter l'ensemble des lois et réglementations environnementales en vigueur. Une liste non-exhaustive de la réglementation européenne en matière environnementale est accompagnée aux présentes. Il appartient au fournisseur de suivre et d'appliquer les évolutions législatives et réglementaires de manière régulière.

Il conserve et tient à jour tous les agréments législatifs et réglementaires requis en matière de préservation de l'environnement.

Le Fournisseur s'efforce d'atteindre les meilleurs standards en matière de protection de l'environnement, tant pour ses produits que pour son système de management, notamment en ce qui concerne la protection de la nature, la gestion des déchets et des substances toxiques. Il veillera en particulier à respecter les principes fondateurs du droit de l'environnement, notamment :

- Le principe pollueur = payeur,
- Le principe d'action préventive,
- Le principe d'information et de participation de tous,
- Le principe de précaution,
- Le principe de l'amélioration continue de la protection de l'Environnement (ou principe de non régression).

Le Fournisseur intègre ces principes de respect de l'environnement dans ses activités, de la santé et de la sécurité de ses salariés dans la conception de ses produits, afin d'éliminer ou de réduire les impacts négatifs de ses produits, tout au long de leur cycle de vie, tout en maintenant et/ou en améliorant en parallèle, leur qualité.

#### **Minerais de conflit**

Le Fournisseur est tenu de s'assurer que les produits fournis à RAJA impliquant l'acquisition et/ou l'utilisation de minerais de conflit (l'étain, le tungstène, le tantale et l'or) en provenance de zones de conflit ou à haut risque respectent les dispositions du Règlement (UE) 2017/821 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 (dit « Règlement 3TG »). En outre, le Fournisseur doit mettre en place des politiques, des cadres de diligence raisonnable et des systèmes de gestion conformes à la directive de l'OCDE sur la diligence raisonnable pour les chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant de zones touchées par un conflit ou à haut risque, afin de répondre à cette attente. Si nos fournisseurs ne coopèrent pas avec notre exigence de s'approvisionner en produits exempts de conflits ou avec nos demandes d'informations concernant les activités d'approvisionnement du fournisseur, RAJA peut exiger des mesures correctives ou mettre fin à sa relation d'affaires avec le fournisseur.

#### 4. Surveillance et audits économiques / sociaux /environnementaux /de conformité

Afin de garantir la conformité à cette Charte pendant toute la durée de la relation contractuelle avec RAJA, le Fournisseur transmettra sur demande et à tout moment à RAJA tous les éléments justificatifs permettant de démontrer une telle conformité et alertera immédiatement RAJA par tous moyens lorsqu'il a connaissance, ou a des raisons de croire, qu'il a lui-même manqué, ou qu'un de ses propres sous-traitants a manqué, à son obligation de respect de la Charte des Achats responsables et des mesures correctives adoptées afin de rétablir la conformité aux principes énoncés ci-dessus.

#### 5. Dispositif d'alerte éthique

Dans le cadre de sa démarche éthique et de son dispositif de lutte contre la corruption, le Groupe RAJA a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle permettant ses collaboratrices et collaborateurs, ses partenaires commerciaux et toute autre partie prenante de signaler les manquements à la réglementation ou code de conduite anticorruption et autres règles internes du Groupe.

Il est possible de faire un signalement à tout moment (24/7) et de façon sécurisée via la plateforme Integrity Line® du Groupe Raja disponible sur le lien suivant :



<https://raja.integrityline.org/index.php>

---

M./Mme ....., représentant(e) dûment habilité(e) de la société ....., confirme avoir pris connaissance des dispositions de la Charte/Code de Conduite Fournisseur et m'engage à les respecter et à les faire respecter au sein de mon Entreprise.

Date :

Cachet de l'entreprise :

Signature :



# Licence FSC RAJA France



## Numéro de licence promotionnelle

Le numéro FSC® ci-dessous est votre numéro d'identification officiel (Numéro de Licence).  
Ce numéro de licence doit impérativement apparaître pour tout usage de la marque à des fins promotionnelles.

**Vous ne pouvez en aucun cas apposer ce numéro sur produit ou documents commerciaux.**

ENTREPRISE :	Raja
DATE D'ÉMISSION :	15/07/2021
PAYS :	Monde Entier
VALIDE JUSQU'AU :	14/07/2026
DÉLIVRÉ PAR :	Maya BENTZ, Directrice Marketing et Communication

<b>N° de licence FSC</b>	<b>Office national FSC</b>
<b>FSC®-N002053</b>	FSC France Résidence Hoche Bâtiment A 8 boulevard de la Paix 56000 Vannes

N° Siret : 512 377 797 00042  
FSC®, A.C. Tous droits réservés. FSC-F000212  
FSC France, 8 Boulevard de la Paix, 56000 Vannes  
[www.fr.fsc.org](http://www.fr.fsc.org) - 02 97 63 08 29

## Licence

### AUTORISATION D'USAGE DE LA MARQUE PEFC

Madame, Monsieur,

Je vous informe que l'Association Française de Certification Forestière – dite PEFC France, notifiée pour la France par le Programme for the Endorsement of Forest Certification schemes (PEFCC) sous le numéro PEFC/10-1-1, a reçu favorablement votre demande de droit d'usage de la marque PEFC.

Cette autorisation porte sur une utilisation en dehors du produit au titre de la catégorie D des utilisateurs de la marque PEFC.

Ainsi, PEFC FRANCE a le plaisir de vous faire savoir que :

**RAJA**

**16, rue de l'étang-  
93290 Tremblay En France**

Bénéficie du numéro de droit d'usage de la marque suivant : **PEFC/10-4-126**

Je vous rappelle que ce numéro de droit d'usage doit accompagner systématiquement toute utilisation de la marque conformément aux Règles d'utilisation de la marque PEFC. En outre, le non-respect de ces règles entraîne une suspension immédiate du présent droit d'usage. Cette autorisation de droit d'usage de la marque PEFC reste valable jusqu'au 26/06/2023

Vous félicitant pour l'obtention de cette autorisation, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mon profond respect.



**GARDIEN  
DE L'ÉQUILIBRE  
FORESTIER**

La Présidente de PEFC France  
Christine de NEUVILLE



# Certificat de Conformité FSC RAJA Italie



CERTIFICATO / CERTIFICATE

**ICILA-COC-004151**

SI CERTIFICA CHE LA GESTIONE DELLA CATENA DI CUSTODIA ATTUATA DA  
WE HEREBY CERTIFY THAT THE MANAGEMENT OF CHAIN OF CUSTODY OPERATED BY

**RAJAPACK SRL**

sede legale/registered office: VIA DOGANA PO, 15/E - 29015 CASTEL SAN GIOVANNI (PC) - Italia

PRESSO LE SEGUENTI SEDI/SITES INCLUDED IN THE CERTIFICATION

VIA DOGANA PO, 15/E - 29015 CASTEL SAN GIOVANNI (PC) - Italia

È CONFORME AGLI STANDARD / IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARDS

**FSC-STD-40-004 v3.0**

PER LE SEGUENTI LAVORAZIONI E PRODOTTI / FOR THE FOLLOWING PROCESSING AND PRODUCTS

**Commercializzazione multicanale di imballaggi in legno FSC Misto, di imballaggi in cartone e carta, carte gommate e adesive ed etichette FSC Misto e FSC Riciclato e di carta per asciugatura in bobine FSC Misto e FSC Riciclato.**

**Multichannel trading of wood packaging FSC Mix, cardboard and paper packaging, gummed and adhesive papers and labels FSC Mix and FSC Recycled and cleaning paper in rolls FSC Mix and FSC Recycled.**

La lista completa dei gruppi di prodotti inclusi nell'ambito di applicazione del certificato è disponibile sul database FSC® all'indirizzo <http://info.fsc.org>  
The full list of the products groups that are included in the scope of the certificate is available on the database FSC® at the address <http://info.fsc.org>

Questo certificato non costituisce evidenza che un particolare prodotto fornito dal titolare del certificato sia certificato FSC (o FSC Controlled Wood).  
I prodotti offerti, spediti o venduti dal titolare del certificato possono essere considerati inclusi nel campo di applicazione del presente certificato solo quando la prevista dichiarazione FSC è attestata chiaramente sulle fatture e sui documenti di trasporto/ This certificate itself does not constitute evidence that a particular product supplied by the certificate holder is FSC-certified (or FSC Controlled Wood). Products offered, shipped or sold by the certificate holder can only be considered covered by the scope of this certificate when the required FSC claim is clearly stated on sales and delivery documents.

I termini di uso e la validità del presente certificato sono definiti nel Regolamento per la concessione e il mantenimento della certificazione della gestione della CATENA di CUSTODIA secondo gli STANDARD FSC e per il rilascio delle autorizzazioni all'uso del LOGO FSC e subordinati al rispetto dello stesso.  
The terms of use and validity of this certificate are defined in Regolamento per la concessione e il mantenimento della certificazione della gestione della CATENA di CUSTODIA secondo gli STANDARD FSC e per il rilascio delle autorizzazioni all'uso del LOGO FSC and subject to the respect of the same.

Questo certificato rimane di proprietà di CSI SpA. Il certificato e tutte le sue copie, se richiesto da CSI SpA, devono essere restituite o distrutte.  
This certificate remains the property of CSI SpA. The certificate and all copies or reproductions of it shall be returned or destroyed on CSI SpA request.

La validità di questo certificato deve essere verificata sul sito <http://info.fsc.org> / The validity of this certificate shall be verified on <http://info.fsc.org>

PRIMA EMISSIONE  
FIRST ISSUE  
**04/10/2019**

DATA DI VALIDITA'  
EFFECTIVE DATE  
**03/08/2021**

DATA DI SCADENZA  
EXPIRING DATE  
**03/10/2024**

Mod. CO 003 Rev.0



Viale Lombardia, 20 - 20021 Bollate (MI) - [www.csi-spa.com](http://www.csi-spa.com)  
CSI S.p.A. a socio unico soggetta ad attività di direzione e coordinamento di IMQ Group S.r.l.  
REA MI 1466310 R.I./C.F./P.I. 11360160151 Cap. Soc. € 1.040.000

Ing. P. Baldazzi  
B. U. Management Systems



The mark of  
responsible forestry

Mod. CO 003

# Certificat de Conformité PEFC RAJA Italie



## CERTIFICATO / CERTIFICATE ICILA-PEFC-COC-004152

SI CERTIFICA CHE LA GESTIONE DELLA CATENA DI CUSTODIA INDIVIDUALE ATTUATA DA  
WE CERTIFY THAT THE INDIVIDUAL CHAIN OF CUSTODY MANAGEMENT OPERATED BY

## RAJAPACK SRL

sede legale/registered office: VIA DOGANA PO, 15/E - 29015 CASTEL SAN GIOVANNI (PC) - Italia

PRESSO LE SEGUENTI SEDI/SITES INCLUDED IN THE CERTIFICATION  
VIA DOGANA PO, 15/E - 29015 CASTEL SAN GIOVANNI (PC) - Italia

È CONFORME AGLI STANDARD / IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARDS

**PEFC ITA 2001:2020, PEFC ITA 1002:2020,  
PEFC ST 2002:2020, PEFC ST 2001:2020**

PER LE SEGUENTI LAVORAZIONI e PRODOTTI/FOR THE FOLLOWING PROCESSING and PRODUCTS

**Commercializzazione di imballaggi in legno (abeto, pino, douglasia),  
cartone, carta ed articoli di cancelleria.  
(Metodo: separazione fisica)**

**Trading of wooden (fir, pine, douglas fir),  
cardboard, paper packagings and stationery items.  
(Method: physical separation)**

GRUPPI DI PRODOTTO/PRODUCT GROUPS: 060103, 110401, 110402, 110403, 110404, 110407, 110503, 110506, 110507, 110508, 110602

I termini di uso e la validità del presente certificato sono definiti nel documento REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE E IL MANTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE DELLA CATENA DI CUSTODIA SECONDO GLI STANDARD PEFC e subordinati al rispetto dello stesso.  
The terms of use and validity of this certificate are defined in the document REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE E IL MANTENIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE DELLA CATENA DI CUSTODIA SECONDO GLI STANDARD PEFC and subject to the respect of the same.

Questo certificato rimane di proprietà di CSI SpA. Il certificato e tutte le sue copie, se richiesto da CSI SpA, devono essere restituite o distrutte.  
This certificate remains the property of CSI SpA. The certificate and all the copies or reproductions of it shall be returned or destroyed on CSI SpA request.

PRIMA EMISSIONE  
FIRST ISSUE  
04/10/2019

DATA DI VALIDITA'  
EFFECTIVE DATE  
28/08/2023

DATA DI SCADENZA  
EXPIRING DATE  
03/10/2024

P. Carlo Dassi  
B. A. Certification



Italia - 20030 Senago (MI) - Casalcina Traversagna 21 - www.esi-spa.com  
CSI S.p.A. a socio unico soggetta ad attività di direzione e coordinamento di IMQ Group S.r.l.  
REA MI 1466310 R.U.C.F./P.I. 11360160151 Cap. Soc. € 1.040.000



PEFC N° 2328  
Signatory of EA, IAF and IAC  
Mutual Recognition Agreement

# ANNEXE 9 – GESTION DES DECHETS

## Attestations & Certificats de Valorisation des Déchets Générés par RAJA France

Attestation de valorisation de déchets de papiers/cartons, métal, plastiques, verre, bois, fractions minérales et le plâtre prévue par l'article D543-284 du code de l'environnement			
Attestation n° 2022_681_221		Année : 2022	
<b>1. Emetteur de l'attestation</b>			
Nom :	PAPREC IDF NORD	<input checked="" type="checkbox"/> Exploitant d'une installation de valorisation	
Adresse :	10, rue de la Vicoitre ZI de la Molette 93155 LE BLANC MESNIL CDX		
N° SIRET :	42 171 646 500 024		
Tel :	155811320		
Mall ou Fax :	155811321		
Personne à contacter :			
<b>2. Origine des déchets</b>			
Nom :	RAJA SA PARIS NORD 2	<input checked="" type="checkbox"/> Producteur du déchet	
Adresse :	16, RUE DE L'ETANG 93290 TREMBLAY EN France		
N° SIRET :	93708041400066		
Tel :	01 48 17 32 66		
Mall ou Fax :			
Personne à contacter :			
<b>3. Flux de déchets pris en charge</b>			
3.A Dénomination usuelle des déchets :			
	Déchet de papiers/cartons	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Déchet de métal	<input type="checkbox"/>	
3.B <input type="checkbox"/> Triés	3.D Déchet de plastiques	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Déchet de verre	<input type="checkbox"/>	
	Déchet de bois	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Déchet de fractions minérale:	<input type="checkbox"/>	
	Déchet de plâtre:	<input type="checkbox"/>	
<b>4. Quantités de déchets pris en charge</b>			
Flux de déchets	Prise en charge	Poids	Méthode
Papiers/cartons	Collecté	217T	Pesé
	Valorisé	217T	Pesé
Plastiques	Collecté	7T	Pesé
	Valorisé	7T	Pesé
Bois	Collecté	17T	Pesé
	Valorisé	17T	Pesé
<b>5. Destination de valorisation finale</b>			
Flux de déchets	Type d'installation de valorisation	Destination	Répartition
Papiers/cartons	Valorisation matière	Etranger	50%
Papiers/cartons	Valorisation matière	France	50%
BOIS	Valorisation énergétique	Etranger	0%
BOIS	Valorisation matière	Etranger	0%
BOIS	Valorisation énergétique	France	0%
BOIS	Valorisation matière	France	100%
Plastique	Valorisation matière	Etranger	20%
Plastique	Valorisation matière	France	80%
<b>6: Date et signature de l'emetteur de l'attestation:</b>			

**PAPREC GRAND ILE DE FRANCE**  
NORD  
Agence LE BLANC MESNIL  
ZI De La Molette  
10 rue de la Victoire  
93155 LE BLANC MESNIL CEDEX  
Tél. : 01 55 81 13 20  
R.C.S Paris B 421 716 465 APZ 3638 Z





→ Les emballages valorisables :

Les emballages valorisables type canettes, bouteilles PET, papiers, journaux, etc... sont acheminés sur notre site PAPREC TRI-VALORISATION du Blanc Mesnil pour tri et valorisation.

Notre vocation est de valoriser au maximum les déchets industriels banals (DIB). Conformément à la loi du 13 juillet 1992, seuls les déchets ultimes (non valorisables) qui sont acheminés sur notre centre de tri, sont envoyés en décharge ou incinérés.

Ce document est établi pour servir et faire valoir ce que de droit.

Le Blanc Mesnil,  
Le 2 Juin 2023

**La Direction Commerciale**  
**PAPREC GRAND ILE DE France**  
NORD  
Agence LE BLANC MESNIL  
ZI De La Mallette  
10 rue de la Victoire  
93155 LE BLANC MESNIL CEDEX  
Tél. : 01 55 61 13 20  
R.E.S. Paris Nord 15 465 APE 3832 #

## Certificat de valorisation 2022

La société CKFD environnement, représentée par Monsieur Patrick POIRIER certifie que tous les mégots des locaux de la société :

RAJA  
Située au  
16 Rue de l'Etang – Paris Nord 2  
95977 ROISSY CEDEX

Ont fait l'objet d'un recyclage et d'une revalorisation de la matière collectée.

Ainsi, CKFD environnement a valorisé en 2022 pour votre société :

- ✓ 4 350 kg de cartons
- ✓ 37,8 kg de canettes
- ✓ 1 090 kg de papier confidentiel
- ✓ 30,8 kg de bouteilles plastique
- ✓ 92 kg de capsules à café
- ✓ 19,3 kg de mégots

La société CKFD environnement certifie travailler avec des partenaires recycleurs soucieux de transformer en France l'intégralité de ces déchets en matière première secondaire. Aucun de ces déchets n'a donc été enfoui ou incinéré.

Fait à Gennevilliers, le 02/06/2023

Patrick POIRIER





## Attestation de Recyclage

Corepile est un éco-Organisme en charge de la collecte et du recyclage des piles et accumulateurs agréé par l'arrêté du Ministère de l'Ecologie du Développement Durable et de l'Energie du 16 décembre 2021. Labellisé ISO 26000.

Nous, COREPILE, attestons avoir repris et fait recycler selon la réglementation en vigueur, les lots de piles et accumulateurs regroupés par RAJA, enregistrée sous le numéro 95/DIS/0281.

Nous certifions travailler avec des prestataires respectant la législation Européenne sur le droit du travail.

Attestation établie pour faire valoir ce que de droit.

Fait à Paris, le 06/06/2023 à 14h55

**COREPILE**  
17, rue Georges Bizet  
75016 PARIS  
Téléphone : 0 820 802 820  
Fax : 0 820 890 306  
RCS PARIS B SIRET 422 489 088 00035 - APE 7000

COREPILE S.A - 17, rue Georges Bizet, F- 75116 PARIS  
Tél. : 01 56 90 30 90 - Mail : corepile@corepile.fr  
RCS Paris : 422 489 088 000 35 - APE : 7022 Z - S. A. au capital de 40 000 euros  
COREPILE EST UN ÉCO-ORGANISME SANS BUT LUCRATIF SOUS AGRÈMENT D'ÉTAT QUI ASSURE LA COLLECTE ET LE RECYCLAGE DES PILES ET PETITES BATTERIES USAGÉES



[www.corepile.fr](http://www.corepile.fr) [www.jerecyclamespiles.com](http://www.jerecyclamespiles.com)



---

# RAJA GROUP

---

RAJA bernard cenpac JPG Kalamazoo MONDOFFICE morplan UDOBAR viking Welcome Office

## **RAJA Group**

Siège Social  
16 Rue de l'Etang  
ZI Paris Nord 2  
93290 Tremblay en France  
Tél : 01 48 17 30 00