

Responsabilité Sociétale des Entreprises

# Rapport RSE 2022

(Au titre de 2021)

# SOMMAIRE

<b>ÉDITORIAL.....</b>	<b>7</b>
<b>PRÉSENTATION DU GROUPE RAJA.....</b>	<b>8</b>
Groupe RAJA, le Partenaire des Entreprises.....	8
Acquisition de VIKING.....	8
Les Filiales du Groupe RAJA .....	9
Chiffres Clés et Activités du Groupe RAJA.....	9
Les Sites Internet du Groupe RAJA .....	10
Offre Produits .....	11
<b>GOVERNANCE.....</b>	<b>12</b>
Le Comité Exécutif.....	12
Le Comité de Direction Groupe .....	12
Missions et Valeurs.....	13
Parties Prenantes.....	13
<b>PROMOTION DES INITIATIVES RSE.....</b>	<b>14</b>
Adhésion au Global Compact des Nations Unies .....	14
Communication sur le Progrès .....	15
Politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE).....	17
Objectifs de Développement Durable .....	19
Analyse de Matérialité .....	20
Analyse des Risques .....	21
Correspondances et Exclusions.....	22
Fondation RAJA-Danièle Marcovici .....	23
Initiatives RSE dans les Filiales du Groupe RAJA.....	28
<b>EXCELLENCE DE LA QUALITÉ DE LA RELATION ET DU SERVICE À NOS CLIENTS.....</b>	<b>36</b>
Satisfaction des Attentes de nos Clients .....	36
Qualité de la Relation Client .....	38
Qualité de Service.....	42
Promotion de la Consommation Durable.....	43
Protection de la Santé & de la Sécurité de nos Clients.....	49
<b>SOCIAL ET DROITS HUMAINS .....</b>	<b>53</b>
Politique Ressources Humaines.....	53
Santé et Sécurité des Collaboratrices et des Collaborateurs .....	54
Crise Sanitaire COVID 19.....	63
Conditions de Travail .....	64
Dialogue Social.....	74

Gestion des Carrières .....	79
Diversité, Discrimination et Harcèlement .....	82
<b>ACHATS RESPONSABLES.....</b>	<b>88</b>
Charte des Achats Responsables et du Développement Durable Groupe.....	88
Code de Conduite des Fournisseurs .....	89
Convention de Référencement des Fournisseurs .....	92
Evaluation des Fournisseurs.....	92
Réduction de l'Impact Environnemental des Produits du Groupe RAJA.....	93
Promotion des Produits Innovants et Ecoresponsables .....	96
Formation des Acheteurs aux Questions Environnementales .....	98
<b>ENVIRONNEMENT .....</b>	<b>100</b>
Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE).....	100
Système de Management Environnemental (SME).....	100
Prévention des Pollutions .....	102
Supports de Ventes Responsables .....	106
Réduction des Consommations d'Energie et des Emissions de Gaz à Effet de Serre.....	107
Actions pour la Transition Ecologique .....	116
<b>ETHIQUE.....</b>	<b>120</b>
Charte Ethique .....	120
Programme de Conformité Anti-Corruption.....	122
Cartographie des Risques de Corruption & des pratiques anti-concurrentielles.....	122
Code de Conduite Anti-Corruption .....	122
Dispositif d'Alerte Ethique .....	123
Protection des Données Personnelles .....	124
Charte Informatique .....	125
Sécurité de l'Information .....	126
<b>INDICATEURS RSE DE LA MAISON MERE RAJA France .....</b>	<b>128</b>
Excellence de la Qualité de la Relation et du Service à nos Clients .....	128
Social & Droits Humains .....	129
Achats Responsables .....	136
Environnement .....	138
Ethique .....	140
<b>INDICATEURS RSE DES FILIALES .....</b>	<b>141</b>
Social & Droits Humains .....	141
Achats Responsables .....	212
Environnement .....	228
Ethique .....	244

<b>ANNEXE 1 – CERTIFICATIONS ISO .....</b>	<b>248</b>
Certifications des Filiales du Groupe RAJA.....	248
Certificat ISO 9001 & ISO 14001 RAJA France .....	249
Certificat ISO 9001 BERNARD.....	250
Certificat ISO 14001 BERNARD .....	251
Certificat ISO 9001 CENPAC .....	251
Certificat ISO 14001 CENPAC.....	254
Certificat ISO 50001 CENPAC .....	255
Certificat ISO 14001 JPG .....	257
Certificat ISO 9001 KALAMAZOO.....	258
Certificat ISO 14001 KALAMAZOO .....	260
Certificat ISO 50001 KALAMAZOO.....	262
Certificat ISO 9001 MONDOFFICE .....	264
Certificat ISO 14001 MONDOFFICE .....	265
Certificat ISO 45001 MONDOFFICE .....	266
Certificat ISO 9001 RAJA Allemagne, Autriche & Suisse .....	267
Certificat ISO 14001 RAJA Allemagne, Autriche & Suisse .....	269
Certificat ISO 9001 RAJA Belgique & Pays-Bas .....	271
Certificat ISO 14001 RAJA Belgique & Pays-Bas .....	273
Certificat ISO 9001 RAJA Danemark .....	275
Certificat ISO 9001 RAJA Espagne.....	276
Certificat ISO 14001 RAJA Espagne .....	277
Certificat ISO 45001 RAJA Espagne.....	278
Certificat ISO 26000 RAJA Espagne .....	279
Certificat ISO 9001 RAJA Italie .....	280
Certificat ISO 14001 RAJA Italie .....	281
Certificat ISO 9001 & ISO 14001 RAJA Pologne .....	282
Certificat ISO 9001 RAJA Slovaquie .....	283
Certificat ISO 14001 RAJA Slovaquie.....	284
Certificat ISO 9001 RAJA République Tchèque.....	285
Certificat ISO 14001 RAJA République Tchèque .....	286
Certificat ISO 9001 RAJA Royaume-Uni .....	287
Certificat ISO 14001 RAJA Royaume-Uni.....	288
Certificat ISO 45001 RAJA Royaume-Uni .....	289
Certificat ISO 9001 UDO BÄR Allemagne, Autriche & France .....	290
Certificat ISO 9001, 14001 & 45001 VIKING Royaume-Uni .....	292
Certificat ISO 9001 VIKING Pays-Bas, Allemagne & Autriche .....	294

Certificat ISO 14001 VIKING Allemagne .....	296
Certificat ISO 45001 VIKING Allemagne.....	297
<b>ANNEXE 2 – POLITIQUES RSE .....</b>	<b>298</b>
Politique RSE du Groupe RAJA.....	298
Politique RSE KALAMAZOO .....	299
Politique RSE RAJA Royaume-Uni.....	306
<b>ANNEXE 3 – GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES .....</b>	<b>309</b>
Renouvellement de l’Adhésion au Global Compact des Nations Unies .....	309
Attestation d’Adhésion au Global Compact des Nations Unies RAJA France .....	310
<b>ANNEXE 4 – POLITIQUES QSE .....</b>	<b>311</b>
Politique Qualité RAJA France .....	311
Politique Environnementale RAJA France .....	312
Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA France .....	313
Politique de Performance Energétique RAJA France .....	314
Politique Qualité, Santé, Sécurité & Environnement BERNARD.....	315
Politique Qualité CENPAC .....	316
Politique Environnementale CENPAC.....	317
Politique de Performance Energétique CENPAC.....	318
Politique Santé & Sécurité au Travail CENPAC.....	319
Politique Qualité, Santé, Sécurité & Environnement JPG.....	320
Politique Qualité & Environnement KALAMAZOO.....	321
Politique Qualité, Environnement & Santé, Sécurité MONDOFFICE .....	322
Politique Qualité & Environnement RAJA Allemagne .....	323
Politique Qualité & Environnement RAJA Belgique & Pays-Bas .....	324
Politique Qualité RAJA Espagne .....	328
Politique Environnementale RAJA Espagne .....	329
Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA Espagne .....	330
Politique Qualité & Environnement RAJA Italie .....	331
Politique Qualité RAJA Pologne.....	333
Politique Environnementale RAJA Pologne .....	334
Politique Qualité & Environnement RAJA Slovaquie & République Tchèque .....	335
Politique Qualité RAJA Royaume-Uni .....	336
Politique Environnementale RAJA Royaume-Uni .....	337
Politique Santé & Sécurité au Travail RAJA Royaume-Uni.....	338
Politique Qualité & Environnement UDO BÄR .....	339
Politique Qualité, Environnement & Santé, Sécurité VIKING (Toutes Entités) .....	341

<b>ANNEXE 5 – Ressources Humaines .....</b>	<b>342</b>
Politique Ressource Humaines du Groupe RAJA .....	342
Charte de la Diversité RAJA France .....	346
<b>ANNEXE 6 – Achats Responsables .....</b>	<b>347</b>
Charte des Achats Responsables & Code de Conduite des Fournisseurs du Groupe RAJA	347
<b>ANNEXE 7 – Fondation RAJA-Danièle Marcovici .....</b>	<b>354</b>
Projets Soutenus par la Fondation .....	354

# ÉDITORIAL

---



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

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 :

- ▶ 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.

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

# PRÉSENTATION DU GROUPE RAJA

---

## Groupe RAJA, le Partenaire des Entreprises

Le Groupe RAJA est le leader européen de la distribution multicanale 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 2 millions 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. RAJA est une entreprise engagée avec des valeurs fortes axées sur l'entrepreneuriat, la satisfaction du client, et l'engagement sociétal et environnemental. En 2021, le Groupe RAJA a réalisé un chiffre d'affaires de 1 milliard 200 millions d'euros

## Acquisition de VIKING

Le 2 novembre 2021, l'acquisition de Viking, la marque e-commerce d'Office Depot Europe, a été finalisée et permet au Groupe de compléter sa couverture géographique, de développer ses capacités logistiques et de renforcer ses positions sur le marché stratégique de la distribution de fournitures et d'équipements de bureau.



Avec JPG, Mondoffice, Kalamazoo et désormais Viking, l'activité RAJA Office couvrira 10 pays en Europe ce qui permettra au Groupe RAJA de devenir leader du e-commerce BtoB sur le marché des fournitures de bureau en Europe.

# Les Filiales du Groupe RAJA

## RAJA PACKAGING

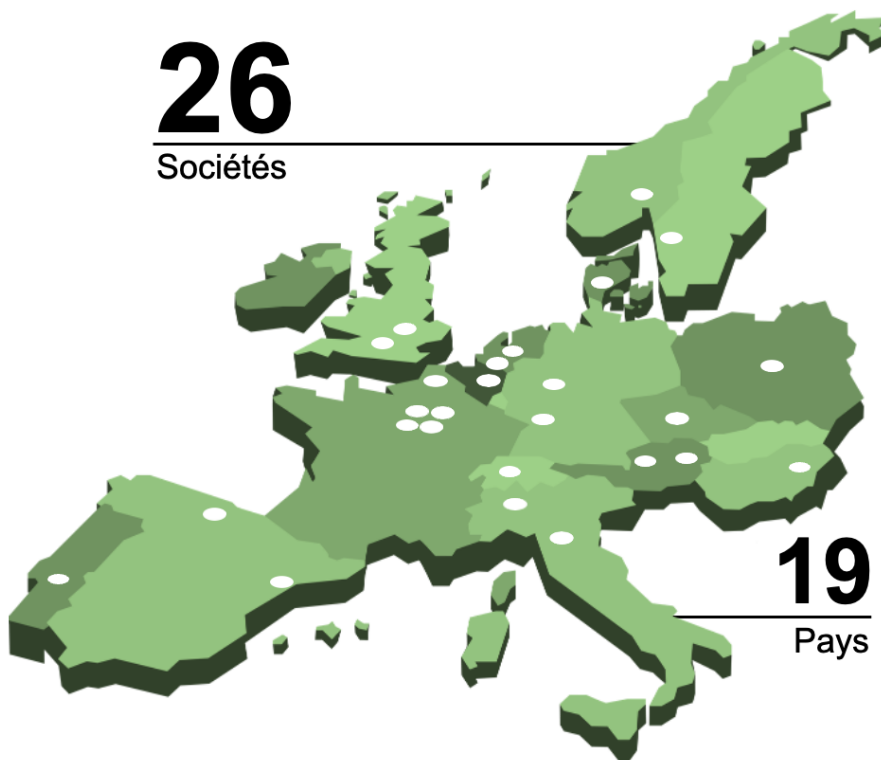


## RAJA OFFICE



**26**

Sociétés



**19**

Pays

## Chiffres Clés et Activités du Groupe RAJA



**1,2 milliard €**

de chiffre d'affaires



**2 millions**

de clients en Europe



**250 000**

produits disponibles sur stock



**4 500**

collaboratrices et collaborateurs



**26**

sociétés



**19**

Pays européens



**15**

centres de distribution



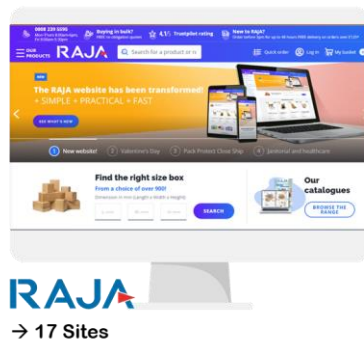
**390 000 m<sup>2</sup>**

de stockage

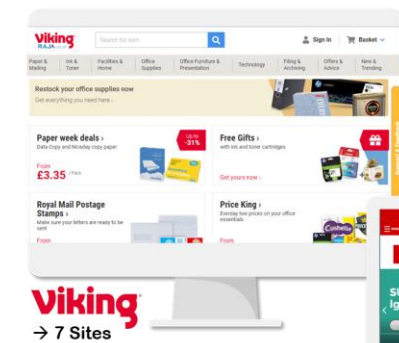
# Les Sites Internet du Groupe RAJA

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

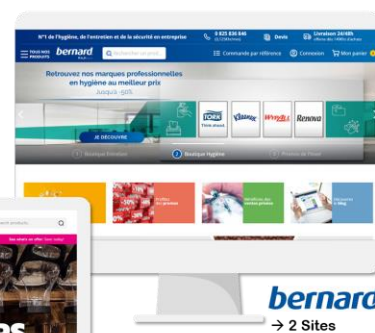
## LES SITES INTERNET - EMBALLAGES



## LES SITES INTERNET - RAJA OFFICE



## LES SITES INTERNET - INDUSTRIELS & SPECIALISES



# 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.



# GOVERNANCE

---

## 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

---



**Nathalie Chapusot**  
Directrice Générale  
Marketing, Ventes  
& Digital

---



**Brice Kapelus**  
Directeur Général  
Opérationnel  
RAJA France

---



**Alexandre Charpy**  
Directeur Général  
Administration &  
Finances

---



**Christine Mabilat**  
Directrice Générale  
Ressources  
Humaines

---



**Alain Josse**  
Directeur Général  
Fournitures & Equipements  
de Bureau

---



**Vincent Terradot**  
Directeur Général  
Développement  
International

---

## 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 de 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

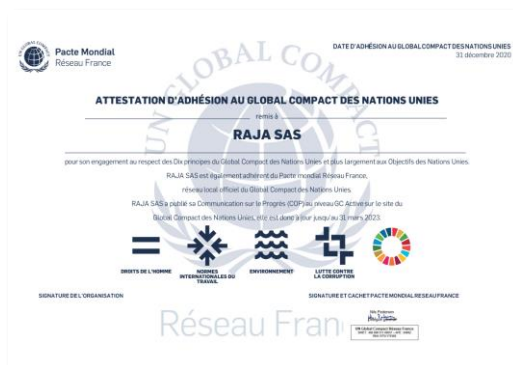


# PROMOTION DES INITIATIVES RSE

## 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 s'est engagée à promouvoir cette initiative internationale et les 10 principes qui en découlent :



### 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.

# Communication sur le Progrès

En 2022, RAJA a publié sa première Communication sur le Progrès (COP) au titre de l'exercice 2021 qui détaille les activités et actions menées sur les 4 thèmes du Global Compact et sur les Objectifs de Développement Durable.







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

<p><b>Principe 1</b> Promouvoir et respecter la protection du droit international relatifs aux droits humains</p>		
<p><b>Principe 2</b> Veiller à ne pas se rendre complice des violations des droits humains</p>		
<p><b>Principe 3</b> Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation</p>		
<p><b>Principe 4</b> Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire</p>		
<p><b>Principe 5</b> Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants</p>		
<p><b>Principe 6</b> Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession</p>		


- ▶ Nouvelle Politique des Ressources Humaines
- ▶ Obtention du label Meilleur Employeur
- ▶ Protocole Sanitaire pour la Santé & la Sécurité des Collaboratrices et des Collaborateurs dans le cadre de la pandémie de la Covid-19
- ▶ Renouvellement des Accords en partenariat avec les partenaires sociaux
- ▶ Association RAJA Sport
- ▶ Renouvellement de notre engagement en faveur de la diversité
- ▶ Campagne de sensibilisation en faveur du handicap
- ▶ Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici en faveur des droits des femmes

## REALISATIONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

<p><b>Principe 7</b> Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement</p>		
<p><b>Principe 8</b> Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement</p>		
<p><b>Principe 9</b> Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement</p>		

- ▶ Introduction des 10 principes du Pacte Mondial dans la Charte des Achats Responsables et du Développement Durable
- ▶ Code de conduite des fournisseurs
- ▶ Réduction de l'impact environnemental de nos produits
- ▶ Promotion des produits innovants et éco-responsables
- ▶ Organisation logistique responsable
- ▶ Label EcoVadis & Certification ISO 14001
- ▶ Actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici en faveur de l'environnement

## REALISATIONS EN FAVEUR DE LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

<p><b>Principe 10</b> Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin</p>	
---	---

- ▶ Programme de conformité anti-corrupcion
- ▶ Cartographie des risques de corruption
- ▶ Code de conduite anti-corrupcion
- ▶ Procédure d'alerte éthique

# 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. PROMOTION DES INITIATIVES RSE & DES OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

---

- ▶ Encourager et promouvoir la RSE dans nos procédures en intégrant les 10 principes du Global Compact des Nations Unies et en communiquant sur les progrès réalisés sur les objectifs de développement durable en particulier au travers des actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici

## 2. GARANTIE DE L'EXCELLENCE AUPRES DE NOS CLIENTS

---

- ▶ Satisfaire les attentes de nos clients par la qualité et la relation de confiance
- ▶ Apporter la preuve et la réponse à notre promesse de services et à nos engagements
- ▶ Apporter le même niveau de qualité à tous nos clients quelles que soient leur taille et leur activité
- ▶ Un engagement quotidien porté par tous les collaborateurs et collaboratrices du Groupe

## 3. POLITIQUE SOCIALE AXEE SUR LE RESPECT DES DROITS HUMAINS & DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

---

- ▶ Promouvoir la qualité de vie et la sécurité sur le lieu de travail en favorisant le dialogue social, et en formant toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs pour qu'ils effectuent leur mission dans des conditions optimales
- ▶ Evaluer les risques professionnels et en mettant en place les actions préventives et/ou correctives
- ▶ Evaluer les compétences
- ▶ Prévenir la discrimination & le harcèlement

## **4. DEMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES**

---

- ▶ Développer une offre éco-responsable, en proposant à nos clients une gamme de produits complète et innovante
- ▶ Veiller à réduire l'impact de nos produits sur l'Environnement en mettant en place une organisation logistique et des supports de vente responsables

## **5. PRESERVATION DES RESSOURCES NATURELLES & DE L'ENVIRONNEMENT**

---

- ▶ Réduire l'impact environnemental de nos activités en limitant notre production de déchets
- ▶ Prévenir les pollutions
- ▶ Réduire les consommations d'énergie et en mettant en place des actions pour la transition écologique

## **6. ETHIQUE DES AFFAIRES & CONFORMITE REGLEMENTAIRE**

---

- ▶ Respecter le code de conduite anti-corrupcion et la charte éthique du Groupe
- ▶ Veiller à la protection des données personnelles qui nous sont confiées dans le respect du RGPD
- ▶ Renforcer la sécurité de nos systèmes d'information

# Objectifs de Développement Durable

RAJA et la Fondation RAJA-Danièle Marcovici contribuent aux Objectifs de Développement Durable de l'agenda 2030.

Les actions du Groupe RAJA portent sur les Objectifs de Développement Durable :

- ▶ N° 3 : Santé et sécurité, avec en particulier les activités de l'association RAJA Sport pour les collaboratrices et collaborateurs
- ▶ N° 5 : Politique de non-discrimination
- ▶ N° 8 : Croissance économique liée aux nouvelles acquisitions
- ▶ N° 9 : Innovation dans les produits
- ▶ N° 12 : Réduction de l'impact des produits distribués
- ▶ N° 13 : Réduction de l'impact des produits distribués et du transport des produits
- ▶ N°15 : Réduction des consommations de matières premières vierges pour les produits papier / carton / pulpe, labels FSC® et PEFC® des consommations de matières premières vierges pour les produits papier/carton/pulpe, labels FSC® et PEFC®
- ▶ N°16 : Programme de conformité anti-corruption

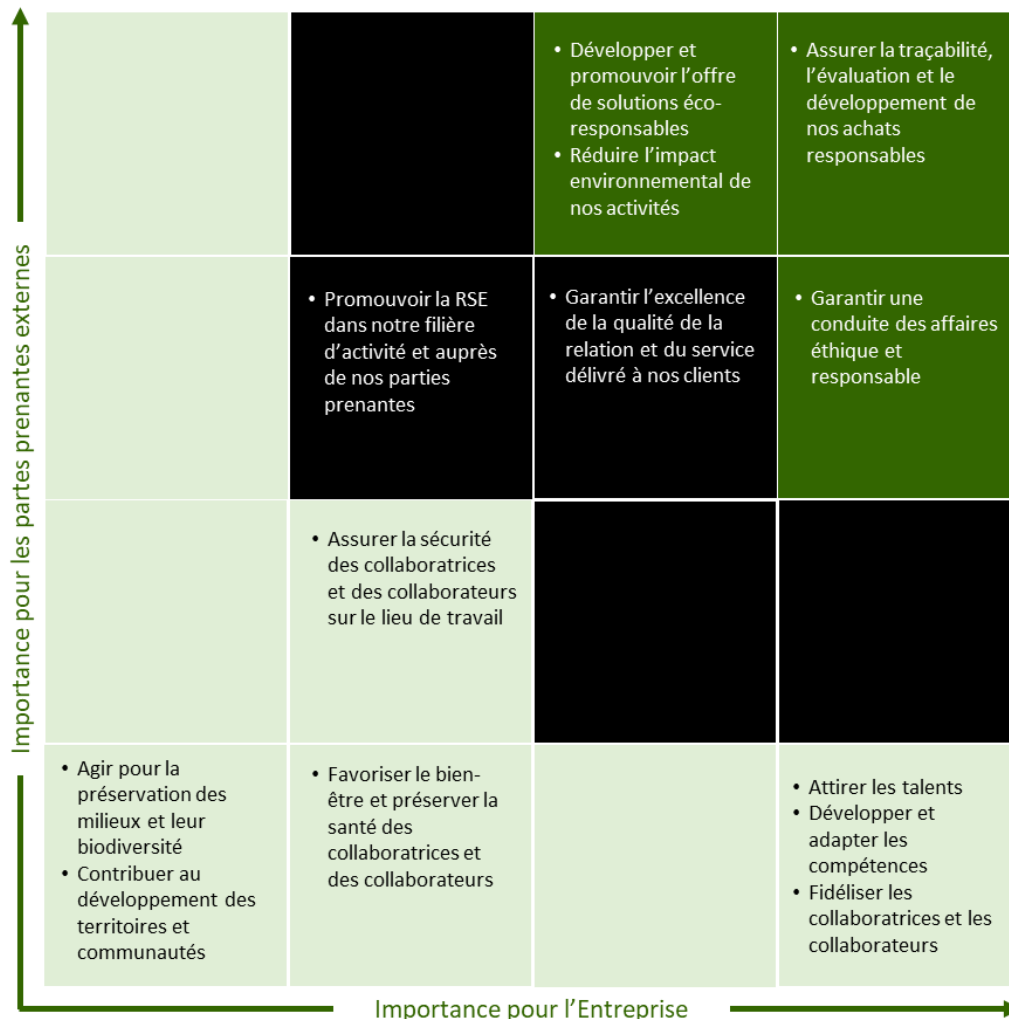
Les actions de solidarité de la Fondation, les actions de défense des droits des femmes et la lutte contre les violences, l'éducation et l'action sociale, la formation et l'insertion professionnelle, le rôle des femmes dans la protection de l'environnement et la lutte contre les changements climatiques, et le soutien d'associations portent sur les ODD n°1, 3, 4, 5, 13 et 17.

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



# Analyse de Matérialité

L'analyse de matérialité est un exercice d'identification des enjeux pour l'entreprise. Elle a été réalisée en 2019, et est régulièrement remise à jour. Elle concerne toutes les entités du Groupe RAJA



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

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 ».

# Fondation RAJA-Danièle Marcovici

La Fondation RAJA-Danièle Marcovici a été créée en 2006 à l'initiative de Danièle Kapel Marcovici, Présidente 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.



**Fondation**  
**RAJA** Danièle Marcovici  
Agir pour les femmes

Sous l'égide de

Fondation  
de  
France

## 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.

## SOUTIEN ET FINANCEMENT DE PROJETS ASSOCIATIFS



En 15 ans, la Fondation a soutenu 576 projets portés par 312 associations, soit plus de 110 000 femmes bénéficiaires dans 56 pays, avec un budget global de plus de 11 millions d'euros. A titre d'exemple, les projets financés en 2021 mentionnés en annexe 2 reflètent la couverture thématique et géographique des projets soutenus en faveur du droit des femmes.

Le financement des projets associatifs soutenus par la Fondation est assuré exclusivement par RAJA France et le Groupe RAJA, notamment par le biais de l'opération de produit-partage « Femme et Environnement » d'envergure européenne lancée en 2015.

## CHIFFRES CLES DE LA FONDATION DEPUIS 2006

**110 000** femmes bénéficiaires

**312** associations soutenues

**576** projets soutenus

**56** pays d'intervention

**25%** reçoivent un financement pluriannuel

**15 000 €** dotation moyenne par projet

**261**

Projets  
soutenus en  
France en  
Europe

**86**

Projets  
soutenus en  
Asie

**177**

Projets  
soutenus en  
Afrique

**52**

Projets  
soutenus en  
Amérique  
Latine

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

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

► **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



► **Promouvoir l'éducation 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.



► **Favoriser l'insertion professionnelle et les droits économiques 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.



► **Soutenir les actions des femmes pour l'environnement.** Avec les associations soutenues, la Fondation encourage le recours aux pratiques agricoles et à l'énergie durable, ainsi que la préservation des ressources naturelles.



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.

En 15 ans, la Fondation a soutenu **576 projets** portés par **312 associations**, soit plus de **110 000 femmes** bénéficiaires dans 56 pays, avec un budget global de plus de 11 millions d'euros. A titre d'exemple, les projets financés en 2021 ci-après reflètent la couverture thématique et géographique des projets soutenus en faveur du droit des femmes.

## 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 renforce 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 reverse 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 FONDATION RAJA WOMEN' AWARDS

Les Fondation RAJA Women's Awards ont été lancés en 2013, puis reconduits en 2014 ainsi qu'en 2016 (édition spéciale pour les 10 ans de la Fondation) et en 2018, afin de valoriser les actions menées par la Fondation auprès de l'ensemble de ses partenaires, de récompenser les associations en communiquant sur leurs activités et les résultats obtenus.



La Cérémonie de remise de Prix des 15 ans de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici qui s'est déroulée au Théâtre du Trianon en novembre 2021 a été l'occasion de récompenser et de valoriser des actions réalisées avec succès, en France ou à l'étranger, dans chacune des quatre catégories suivantes :

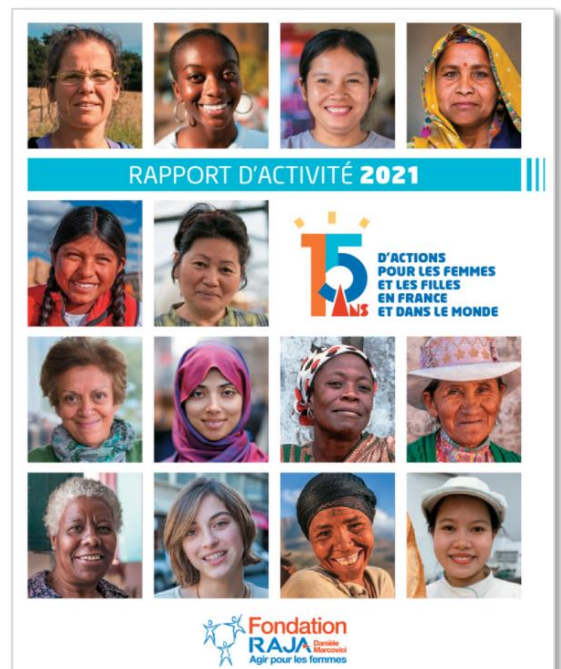
- ▶ Lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles
- ▶ Education & leadership
- ▶ Insertion professionnelle et droits économiques
- ▶ Actions des femmes pour l'environnement

Les associations lauréates de ces quatre grands Prix ont reçu une dotation de 15 000 € chacune. Un Prix du Public de 15 000 € a par ailleurs été remis à un cinquième projet (parmi les 8 associations finalistes non lauréates) suite au vote en ligne ouvert au public.

Enfin, un Prix Coup de Cœur RAJA de 15 000 € a été octroyé par les collaboratrices et collaborateurs du Groupe RAJA, les clients et les fournisseurs, à la suite d'un vote en ligne.

Les 6 associations participant à ce vote sont sélectionnées parmi les associations lauréates des Prix RAJApeople, organisés tous les ans par la Fondation RAJA-Danièle Marcovici.

Dans le cadre de son engagement, la Fondation RAJA-Danièle Marcovici est intervenue lors de la conférence « Réveil Climat » organisé par la Coalition française des fondations pour le Climat le 21 septembre 2021 sur le thème Femmes et Climat afin de partager son expertise.



## **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.

### **Accompagner des associations : le bénévolat de compétences**

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent effectuer des missions de bénévolat en lien avec leurs compétences professionnelles auprès des associations soutenues par la Fondation. Pour effectuer leur mission dans les meilleures conditions, les collaboratrices et collaborateurs s'engagent à y consacrer une journée de leurs congés. En contrepartie, et pour soutenir leur engagement, RAJA leur offre une journée supplémentaire par an, à consacrer également à du bénévolat.

### **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**



Le 29 Juin 2021, Danièle Kapel-Marcovici a remis les Prix RAJA People à 2 associations au nom des 160 micro-donatrices et micro-donateurs de RAJA et de CENPAC.

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 : 14 606 € soit 7 303 € par association.

# Initiatives RSE dans les Filiales du Groupe RAJA

En lien avec la Politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), applicable à toutes les entités du Groupe, 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 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.

## 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 **7 000 arbres** en 2021 et a pour objectif d'atteindre les 10 000 arbres plantés fin 2022.

## Dons en Nature au Bénéfices de Projets Associatifs

Au titre de l'année 2021, CENPAC a procédé à de nombreux dons en nature pour un montant total de **107 105,54 €** au bénéfice de plusieurs associations :

- ▶ Dons de marchandises (sacs) pour un montant de **31 865,61 €** au bénéfice de l'Association Entrepôt Est Francilien des Restaurants du Cœur
- ▶ Dons de marchandises (gel hydroalcoolique) pour un montant de **61 341,00 €** au bénéfice de l'Association IHSANE (Initiative Humanitaire et Sociale d'Aide à la Nutrition & à l'Education)
- ▶ Dons de matériel informatique pour un montant de **567,80 €** au bénéfice de l'association Atelier FIL
- ▶ Dons de marchandises (sacs) pour un montant de **12 331,13 €** au bénéfice de l'Association Agence du Don en Nature
- ▶ Don en numéraire d'un montant de **1000,00 €** au bénéfice de l'Association Fédération Leucémie Espoir

## Pause-Café Zéro Déchet



En 2019, nous avons 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 2021, a permis à CENPAC de créer de l'emploi en entreprise adaptée pour un volume de 317 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

- ▶ 84 % de moins, soit -4 Tonnes équivalent CO2
- ▶ 76% de moins, soit -24 666 litres d'eau
- ▶ Soit l'équivalent de 402 allers-retours Paris-Londres en train, 549 douches, 1,041 Tonne de déchets évités



## INITIATIVES RSE 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 un rapport RSE en ligne avec les axes définis dans la Politique RSE du Groupe RAJA, avec l'objectif de :

- ▶ Promouvoir la Qualité de Vie au Travail, la Sécurité et développer les talents de ses collaboratrices et de ses 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

C'est dans le cadre de cet engagement sociétal que BERNARD a contribué en 2021 à des actions durables :



## Programme 4Acting

4 Acting est un programme de 4 actions durables pour l'environnement, 4 projets menés simultanément, chacun représentant un des 4 éléments de la nature : le Bee Acting représente l'élément Terre, le Tree Acting fait partie de l'élément Air, le Sea Acting est pour l'Eau et l'NRJ Acting pour le feu.

Au titre de 2021, 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 5 764 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 24 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 576 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 »



### 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 2021.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes du 8 Mars 2021, une collecte de produits d'hygiène et de protection contre le Covid pour les femmes a été organisée en collaboration avec l'Association Clara Campoamor.

L'Association Clara Campoamor se consacre depuis 1985 à la défense des droits des femmes et à la lutte contre l'impuissance des femmes victimes de crimes et d'agressions sexuelles.



En septembre 2021, à l'occasion de la rentrée des classes, une donation de fournitures scolaires au bénéfice d'enfants défavorisés a été organisée en collaboration avec l'association Cofradías de la Soledad et l'association San Pedro, toutes 2 clientes de KALAMAZOO depuis 2016.

20 filles et garçons ont bénéficié de cette donation qui leur a permis de commencer l'année scolaire avec le matériel nécessaire.

Fin décembre, en collaboration avec le groupe Raja, nous avons effectué diverses contributions caritatives :

- ▶ **3 000 €** au bénéfice de la Fondation Aladina
- ▶ **3 000 €** au bénéfice de la Banque Alimentaire
- ▶ **4 000 €** au bénéfice de la Croix Rouge de Biscaye



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 **74 000 €** au bénéfice de plusieurs associations caritatives :

- ▶ Dons d'un total de **60 000 €** au profit de 3 associations luttant contre la pauvreté (Pane Quotidiano, Fondazione Progetto Arca et Caritas)
- ▶ Dons de **8 000 €** à des restaurants employant des personnes en situation de handicap
- ▶ Don de **5 000 €** au profit de l'association Laura Coviello pour les personnes souffrant de la leucémie
- ▶ Don de **1 000 €** au bénéfice du Festival Contemporanea, événement local faisant la promotion de l'art, de la littérature et de la culture en général

## Dons en Nature

En 2021, MONDOFFICE a également procédé à plusieurs dons en nature en fournissant à plusieurs associations ainsi qu'à la brigade de pompiers du mobilier et des fournitures de bureau

- ▶ Don de matériels et de fournitures de bureau au bénéfice de l'association CasaOz en faveur des enfants malades
- ▶ Don de mobilier à une école innovante, The Big Picture Learning, ainsi qu'à une structure de Co-Working pour les étudiants, Lab121
- ▶ Don de mobilier à la brigade des pompiers

## Concours « Spazi a luoghi »

MONDOFFICE, dans une optique de responsabilité sociétale, a entrepris de soutenir des projets de récupération et de réaménagement de zones importantes pour les communautés locales. L'objectif est la valorisation du patrimoine territorial par le retour à la dimension sociale des espaces désavoués, créant des « lieux » capables de répondre aux besoins collectifs et aux besoins sociaux de la communauté.

L'édition 2021 visait à favoriser les initiatives qui envisagent des interventions en faveur de l'environnement, la récupération et l'utilisation d'espaces verts ou d'espaces dans lesquels la nature joue encore un rôle central et facilitant la possibilité pour la communauté de les vivre.

Une somme de **50 000 €** a été allouée à :

- ▶ **15 000 €** au profit d'un centre pour la jeunesse dans une maison expropriée par la Mafia (Catania en Sicile)
- ▶ **35 000 €** au profit d'un parc avec des aires de jeux dans une zone de grande pauvreté (Forlì Emilia Romagna)

## Actions en Faveur de l'Environnement

- ▶ Mise en place d'un Comité Interne pour améliorer le recyclage
- ▶ Participation à une journée de nettoyage visant à jeter tous les déchets jetés dans la forêt

Notre filiale RAJA Allemagne, en lien avec les valeurs du Groupe a organisé tout au long de l'année 2021, plusieurs événements solidaires au profit d'associations caritatives mais également au bénéfice des collaboratrices et des collaborateurs.

### Donations

- ▶ RAJA Allemagne a effectué des dons en nature et en numéraire au profit de 3 associations locales en faveur de l'autonomisation des femmes pour un montant total annuel de **10 000 €** (aides aux mères de famille de Ettlingen et financement d'un lieu de rencontre pour les femmes sans abris de Karlsruhe).
- ▶ A l'occasion de la journée internationale du droit des femmes du 8 mars et pour la première année, une « Charity Walk & Run » a été organisée. Les collaboratrices et collaborateurs ont été mis à contribution pour marcher ou courir. Pour chaque kilomètre effectué, RAJA Allemagne a reversé 1 € au refuge pour femmes de Karlsruhe. Au total **2 500 €** ont été reversés à cette association.
- ▶ En novembre, les collaboratrices et collaborateurs ont de nouveau été mobilisés pour emballer de petits sacs en vue de la Saint Nicolas, qui ont été donnés aux enfants du refuge pour femmes de Karlsruhe.



### Bien Être au Travail

Tout au long de l'année des moments de convivialité et de partage ont été organisés à l'attention des collaboratrices et des collaborateurs :

- ▶ Cérémonie des vœux de bonne année
- ▶ Crèmes glacées gratuites par temps chaud
- ▶ Cadeaux offerts pour les fêtes de Pâques, pour la journée des femmes ainsi que pour Noël
- ▶ Organisation d'un « After Work »
- ▶ Fête de l'été

De plus, la Direction 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.

### Atelier Développement Durable

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

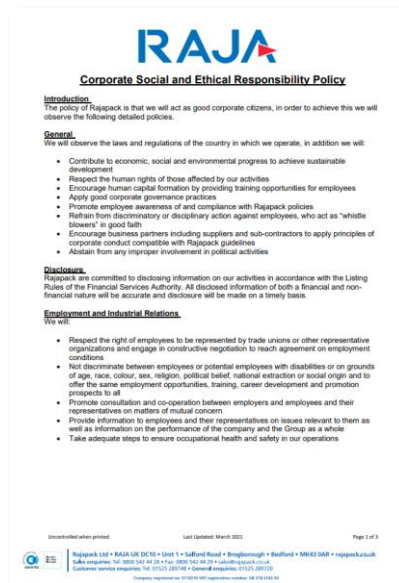
- ▶ En réduisant les déchets
- ▶ En menant une campagne de sensibilisation sur les comportements respectueux de l'environnement au bureau ou à la maison
- ▶ En organisant une action de plantation d'arbres pour un environnement de travail plus vert



## Politique RSE

Notre filiale Britannique de RAJA 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 collaboratrices et collaborateurs des possibilités de formation
- ▶ Appliquer les bonnes pratiques en matière de gouvernance de l'entreprise
- ▶ Promouvoir la sensibilisation des collaboratrices et 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 commerciaux y compris les fournisseurs et les sous-traitants 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



## INITIATIVES RSE VIKING



Avant que les entreprises du Groupe VIKING ne rejoignent le Groupe RAJA, la RSE était déjà au centre de la stratégie d'entreprise. Dans le plan à 5 ans mis en place, les thèmes privilégiés et les cibles à atteindre étaient les suivants :

### L'Humain

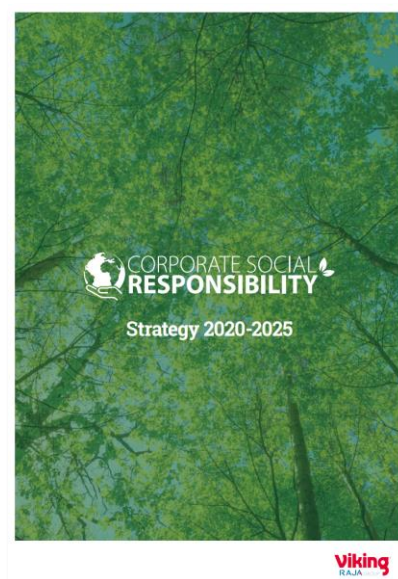
- Santé & Sécurité au Travail
- Développement des Compétences
- Egalité Professionnelle & Diversité
- Procédure d'Alerte Professionnelle

### Le Développement Durable

- Produits Eco-Responsables
- Gestion des Déchets
- Audits sur les aspects Sociétaux & Environnementaux

### Le Climat

- Gestion des Emissions de Gas à Effet de Serre
- Neutralité Carbone



VIKING met également en place des journées de dons au profit d'associations caritatives.

## INITIATIVES RSE JPG



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 publié sur son site web ([www.jpg.fr](http://www.jpg.fr)) ses engagements en matière de RSE et les a placés au cœur de sa stratégie d'entreprise, en lien avec les directives du Groupe RAJA.

### Stratégie RSE

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

- ▶ S'engager dans la transition écologique et sociétale  
Depuis plusieurs années, JPG repense son business modèle pour réduire son impact écologique, atteindre la neutralité Carbone et agir positivement sur l'Environnement. JPG continue son engagement envers l'écologie et propose désormais à ses clients un cadeau éco-responsable : un arbre pour la planète.
- ▶ Assurer un service de proximité, réactif et bienveillant  
De la conception à la réalisation de votre projet, une équipe d'experts est à l'écoute de vos besoins et de vos contraintes pour vous apporter des réponses sur-mesure et adéquates. Afin de répondre aux besoins de nos clients, JPG est en perpétuel évolution, pour trouver des solutions qui s'adaptent aux enjeux sociétaux et environnementaux.
- ▶ Participer au bien-être des collaboratrices et des collaborateurs  
L'espace physique de travail est un outil de socialisation, de communication et de créativité. C'est pourquoi JPG repense les espaces de travail pour garantir la santé et la sécurité de nos collaborateurs et entretenir durablement leur motivation.

### Engagement pour le reboisement avec EcoTree

EcoTree propose aux particuliers et aux entreprises d'investir dans la création et l'entretien de massifs forestiers en devenant propriétaires d'arbres sur des parcelles détenues par EcoTree ou des propriétaires forestiers tiers. Le choix de ce partenariat entre JPG et EcoTree n'est pas anodin car depuis plusieurs années JPG met au centre de ses préoccupations son impact environnemental.



A l'occasion du 45ème anniversaire de JPG et afin de conforter notre engagement envers l'écologie, nous vous proposons de nous aider à changer les choses et de faire un geste pour la planète.

### 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.



## 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 RAJA ESPAGNE

Notre filiale Espagnole de RAJA s'est engagée dans une démarche de certification ISO 26000 pour marquer son engagement dans la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Plusieurs sessions de sensibilisation ont été organisées pour informer les collaboratrices et les collaborateurs des implications de cette démarche.

## Novedades:

Sensibilización RSC + Igualdad

### ¿QUÉ ES?

IMPLICA LA INTEGRACIÓN VOLUNTARIA\*, POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE LAS PREOCUPACIONES SOCIALES Y MEDIOAMBIENTALES EN SUS OPERACIONES COMERCIALES Y SUS RELACIONES CON SUS INTERLOCUTORES.

\*De obligación cumplimiento para la administración pública y en breve para todas las organizaciones.



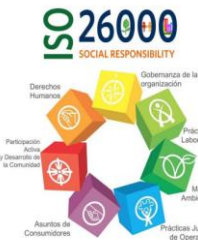
Les collaboratrices et collaborateurs ont été sensibilisés aux 7 thématiques suivantes :

Sensibilización RSC + Igualdad

## Novedades:

### ¿QUÉ ES?

ASPECTOS CLAVES DE LA ISO 26000



# 7

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

Pour chacune de ces thématiques un slide de présentation & un slide d'illustration avec des exemples concrets :

Sensibilización RSC + Igualdad

## Novedades:

ASPECTOS CLAVES DE LA ISO 26000

# 1

### GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN:

**Liderazgo:** ninguna norma puede ser implantada en una organización sin el compromiso previo y posterior liderazgo de la **Alta Dirección**  
**Formalización del Comité RSC**  
**Organigrama** o estructura jerárquica (responsabilidades RSC)



Sensibilización RSC + Igualdad

## 1 Evidencias:

### COMPROMISO RSC

Estimada Responsabilidad Social Corporativa, para formalizar en los documentos de la Alta Dirección de RAJAFAC, una declaración de compromiso de Responsabilidad Social Corporativa, y a partir de ello, la creación de un plan de acción que establezca las acciones que se van a realizar para la implementación de la Ley del deber de gestión de la Responsabilidad Social en nuestra organización.

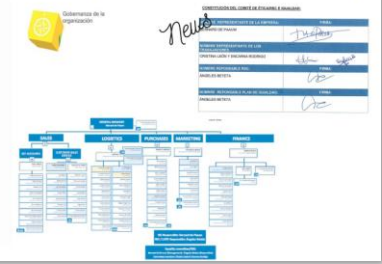
La RSC debe ser entendida en el marco de los principios éticos de nuestra política corporativa y de relaciones humanas.

Para que la implementación sea eficaz, necesitamos de vuestra colaboración y apoyo, por lo que se agradecerá que establezcáis canales de colaboración, información y asesoramiento para que este proyecto que incide en todo un área de nuestra organización.

Durante todo el proceso se os mantendrá informados de las acciones que se realicen.

Quedamos a vuestra disposición.

Dirección General  
 Madrid, 14 de Abril del 2021



Sensibilización RSC + Igualdad

## Novedades:

ASPECTOS CLAVES DE LA ISO 26000

# 3

### GESTIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL:

- Reducir el consumo de recursos energéticos y disminuir la emisión de vertidos y residuos.
- Reducir la huella de carbono
- Acciones ecoresponsables



Sensibilización RSC + Igualdad

## 3 Evidencias:

### SEMPRE A SU LADO PARA SER MÁS ECORRESPONSABLE



Sensibilización RSC + Igualdad

## Novedades:

ASPECTOS CLAVES DE LA ISO 26000

# 7

### GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS:

- Aprendizaje permanente, mejora de la información/comunicación.
- Equilibrio entre vida familiar y profesional
- **Equidad retributiva y de desarrollo profesional.**
- **Igualdad de género**
- Prácticas responsables de contratación
- Potenciar la capacidad de una organización para contratar, motivar y retener a sus empleados
- Una de las dimensiones de la RSE en las empresas está estrechamente vinculada a los derechos humanos, sobre todo por lo que respecta a las condiciones de trabajo de las actividades internacionales y las cadenas de suministro mundiales.



Sensibilización RSC + Igualdad

## 7 Evidencias:

**Novedades:** Mutua privada para empleados y familiares

### EL PORQUÉ DE UNA MUTUA PRIVADA:

- Colapsos en la sanidad pública
- Las pólizas privadas a consecuencia de ello están subiendo

**RAJA 7first**

**Novedades:** Curso de inglés

- ESTE CURSO PERMITE: Realizar las siguientes acciones:
- Mejorar tu nivel.
  - Crear en la empresa.
  - Aprender dentro de la jornada laboral
  - Control de Asistencia
  - Examen Final



**Teletrabajo**

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

## Satisfaction des Attentes de nos Clients



En France, RAJA, BERNARD et CENPAC, en tant que membre 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 UK 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 UK 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

#### **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

#### **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

# 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 »

Sous la direction de Nathalie Chapusot, Directrice Générale en charge des médias, des ventes et du marketing pour l'ensemble des filiales du Groupe, la stratégie multicanale impulse les fondamentaux de la satisfaction clients. 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.

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).

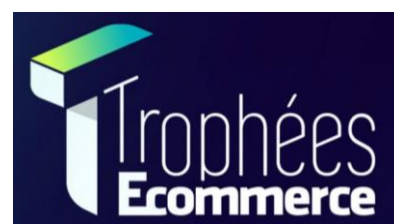
La qualité de notre site web en termes de présentation de l'offre produits et de ses fonctionnalités permettent à notre internaute client de vivre une expérience sans couture.

Nous avons développé au fil du temps de nombreuses fonctionnalités :

- ▶ Moteur de recherche spécifique pour les cartons et les sachets
- ▶ Outil de personnalisation en ligne pour les adhésifs et les sacs
- ▶ Configurateur du poste d'emballage
- ▶ Factures en ligne
- ▶ Historique d'achats
- ▶ Etc.

En novembre 2021, RAJA a remporté le Trophée Or 2021 dans la catégorie du Meilleur Design de site aux Trophées E-Commerce.

Organisées par E-commerce Magazine, les Trophées E-commerce mettent en lumière les meilleures initiatives et les acteurs les plus remarquables du secteur. RAJA est fier d'avoir remporté ce Trophée qui récompense sa nouvelle plateforme E-commerce européenne développée par la Digital Factory du Groupe RAJA.



La nouvelle plateforme, dont chaque parcours a été pensé, testé et validé par les clients de RAJA, améliore et simplifie l'acte d'achat des clients européens du Groupe. Avec un design moderne et des nouvelles fonctionnalités, le site offre une expérience de navigation et d'achat plus fluide sur l'ensemble des terminaux. Les fiches produit se sont étoffées de filtres et tableaux de prix dynamiques pour aider les clients dans leurs choix. L'espace client s'est enrichi et, grâce à la fonction self-service, les clients peuvent gérer leurs achats de manière consolidée et sur différents sites, permettant de mettre en place un processus d'approbation pour les commandes.

Cette nouvelle plateforme abritera début 2022 les activités E-commerce de plus de 20 sociétés du Groupe RAJA en Europe.



## 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 2 plateformes utilisées en fonction des pays sont :



Entités du Groupe		Plateforme	Note 2021	Entités du Groupe		Plateforme	Note 2021
	RAJA France	eKomi	4,5/5		RAJA Norvège	NC	
	BERNARD	★ Trustpilot	3,9/5		RAJA Pologne	eKomi	4,7/5
	CENPAC	eKomi	4,5/5		RAJA Portugal	eKomi	4,4/5
	JPG	★ Trustpilot	4,5/5		RAJA Suède	★ Trustpilot	4.3/5
	WELCOME OFFICE	eKomi	4,4/5		RAJA Suisse	eKomi	4,8/5
	eKomi	4,5/5	VIKING		NC		
	RAJA Allemagne		4,77/5		RAJA Slovaquie	eKomi	4,8/5
	UDO BÄR		4,66 / 5		RAJA Rép. Tchèque	eKomi	4,8/5
	VIKING	★ Trustpilot	4,4/5		RAJA Royaume Uni	★ Trustpilot	4,0/5
		4,66/5	MORPLAN		NC		
	RAJA Autriche	eKomi	4,6/5	VIKING	★ Trustpilot	4,0/5	
	VIKING	★ Trustpilot	4,5/5			4,30/5	
			4,68/5		RAJA Espagne	eKomi	4,5/5
	RAJA Belgique	eKomi	4,4/5		KALAMAZOO	★ Trustpilot	4,6/5
	RAJA Pays Bas	eKomi	4,3/5		RAJA Italie		4,7/5
	VIKING	★ Trustpilot	3,9/5	MONDOFFICE	★ Trustpilot	4,4/5	
			4,13/5		RAJA Danemark	★ Trustpilot	4,4/5



## **LE CENTRE DE RELATION CLIENT ET LA DIRECTION CLIENTELE GRANDS COMPTES**

L'organisation commerciale de la Direction du Centre de Relation Client et de la Direction Clientèle 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.



# 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.

La partie de la Politique RSE de RAJA relative à la Qualité se décline de la façon suivante :

- ▶ 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 :

- ▶ Hebdomadaire lors de réunions opérationnelles, réunissant les principaux métiers (Commerce, Logistique, Marketing, DSI, Approvisionnement, Qualité Achats Fournisseurs) sur les difficultés opérationnelles rencontrées, et animées par la Qualité Clients.
- ▶ 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 de la Présidente, du Comité Exécutif et du Comité de Direction, sur le bilan annuel, le plan d'actions et les objectifs de l'année à venir.
- ▶ Bisannuelle lors des réunions du Comité de Direction Groupe en présence de l'ensemble des dirigeants de filiales, des Directeurs Groupe et des membres du Comité Exécutif.

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.



Les différents indicateurs en matière de QUALITE sont mentionnés en détails dans le paragraphe INDICATEURS RSE

# Promotion de la Consommation Durable

## ACCOMPAGNEMENT DE NOS CLIENTS DANS LA CONSOMMATION DURABLE

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"

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 le "Livret Environnement RAJA" ainsi que des infographies sur les thématiques suivantes :

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

The image contains three vertical infographics from RAJA, each with a green header and the RAJA logo at the bottom.

- Left infographic: "Comment gérer les déchets en entreprise ?"**
  - 1 TRI**: LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES ET ARTISANALES. Le tri sélectif consiste à séparer les déchets par nature afin de mieux les recycler.
  - 2 COLLECTE**: La collecte des déchets d'entreprises est effectuée généralement par un prestataire privé ou parfois par le service public de collecte des ordures ménagères si les déchets sont proches en nature et en quantité des déchets ménagers. Categories: VERRE, MÉTAL, PAPIER & CARTON, PLASTIQUE, BOIS.
  - 3 VALORISATION**: Dans les centres de valorisation, les déchets subissent un ensemble de procédés par lesquels ils sont valorisés en: PRODUITS RECYCLÉS, COMPOST, ÉNERGIE.
- Middle infographic: "Que deviennent les emballages une fois collectés ?"**
  - PAPIER & CARTON**: LE CARTON EST RECYCLABLE ET RECYCLÉ À 92%. Le papier est 100% renouvelable.
  - VERRE**: LE VERRE EST RECYCLABLE À L'INFINI. Le verre est recyclé en France depuis 1974. En 2016, 76% des emballages au global (emballages industriels, commerciaux et ménagers) étaient recyclés.
  - PLASTIQUE**: 26% DES EMBALLAGES SONT RECYCLÉS.
  - BOIS**: 90% DES PALETTES USAGÉES ONT ÉTÉ RÉPARÉES ou remises sur le marché en une année.
  - MÉTAL**: LES MÉTAUX SE RECYCLENT À L'INFINI. Plus de 400 000 tonnes d'emballages sont recyclées chaque année soit l'équivalent de 55 Tour Eiffel.
- Right infographic: "Quel emballage dans quelle poubelle ?"**
  - LES EMBALLAGES EN PAPIER ET EN CARTON**: SONT TOUS RECYCLABLES. Même saisis, avec agrafes, adhésif, fenêtre en plastique... ces éléments seront traités lors des étapes de recyclage.
  - LES EMBALLAGES EN ACIER ET EN ALUMINIUM**: SONT RECYCLABLES.
  - LES EMBALLAGES PLASTIQUE**: LES BOUTEILLES OU LES FLACONS. Ils sont collectés partout en France.
  - POUR LES AUTRES PLASTIQUES**: Aujourd'hui dans la poubelle des déchets ménagers. D'ici 2022, l'extension des consignes de tri s'étendra à travers la France pour permettre la collecte de TOUTS les emballages plastiques.
  - LES EMBALLAGES EN VERRE**: SONT RECYCLABLES. Les autres objets en verre, comme la vaisselle ne le sont pas car leur composition chimique est différente.

## 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.

Depuis 2019, toutes les entreprises françaises doivent « prendre en considération » les enjeux environnementaux et sociaux dans la gestion de leurs activités (Loi Pacte).

**2/3** : En France, près de deux tiers des consommateurs (65%) choisissent d'acheter une marque en fonction de ses prises de position. *Source : Etan Edelman, Earned Brand, 2019*

**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 RH 2018*

L'emballage est un élément essentiel et impliquant pour 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.

De nos jours, la sensibilité aux préoccupations environnementales est de plus en plus présente 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 leurs 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.

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 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. Nous communiquons les bonnes pratiques à nos 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](#)



## Conseils pour consommer malin au bureau

⌚ 4 minutes

Pour gérer efficacement une entreprise, il est important d'avoir les fournitures de bureaux nécessaires et les technologies adéquates à votre activité. Evidemment, plus les produits achetés sont de bonne qualité plus ils dureront dans le temps. Donc autant choisir malin...

[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](#)

## Animation de Webinaires

Au cours de l'année 2021, au sein de la maison mère RAJA France, plusieurs Webinaires ont été organisés et animés par la Direction Clientèle Grands Comptes et par la Direction Achats & Marketing Produit afin de sensibiliser et d'informer nos clients et prospects sur l'écoresponsabilité, sur l'évolution du contexte réglementaire et sur les bonnes pratiques à adopter pour réduire l'impact de leurs activités sur l'Environnement.



### 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.

En 2021, 3 tendances se dégagent sur les nouvelles attentes des consommateurs autour des emballages éco-responsables :

- ▶ **Un retour au naturel** avec des emballages fabriqués à partir de matériaux naturels sans danger pour les humains et la nature.
- ▶ **Un emballage mono-matériau**, beaucoup plus facile à recycler, mais 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 réglementaires en offrant une large gamme de produits écoresponsables issus de matériaux naturels.



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

## **Blog sur les Sites Web**

Sur leur site web, les filiales du Groupe RAJA mettent à la disposition de leurs clients des articles et des vidéos pour les accompagner dans le choix de solutions éco-responsables dans le cadre de leurs activités.

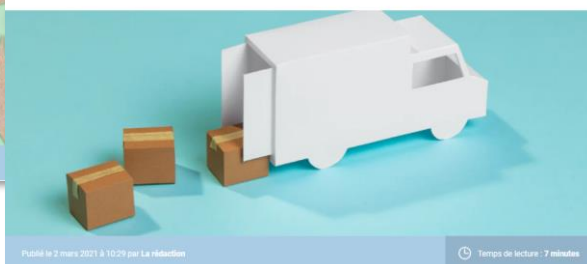
**3 techniques d'éco-conception d'emballage à envisager | RAJA**



Publié le 29 juin 2021 à 15:16 par La rédaction

**Logistique verte : 5 bonnes pratiques pour un entrepôt éco-responsable | RAJA**

**Comment mettre en place une stratégie de transport éco-responsable ? | RAJA**



Publié le 2 mars 2021 à 10:29 par La rédaction

Temps de lecture : 7 minutes



Temps de lecture : 8 minutes

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

## SENSIBILISATION EN MATIERE DE SANTE & DE SECURITE

### Catalogues Généraux & Thématiques

Le catalogue général qui est imprimé 2 fois par an (Mars et Septembre) pour chacune des filiales RAJA « Packaging » est le premier vecteur de communication et de sensibilisation de nos clients.

Il sert également de support à nos commerciaux sur le terrain et sédentaires et propose notamment des solutions pour équiper les lieux de travail et protéger les collaboratrices et les collaborateurs afin qu'ils puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité.

Pour tous les produits dans chacune des catégories, des encarts « *Notre spécialiste vous conseille* » figurent dans nos catalogues généraux. Ces pop-ups permettent à nos clients de choisir leurs produits en bénéficiant de nos expertises métiers.

Chacune des filiales du Groupe RAJA propose des catalogues sur la thématique de la Sécurité et propose à ses clients toute une gamme de produits adaptés à leurs besoins.

# 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

réglementaires

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 du site web de certaines filiales

## Prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS)

Afin de préserver les collaboratrices et les collaborateurs de leurs clients des troubles musculosquelettiques, RAJA France et CENPAC proposent deux formations professionnelles : la formation "Gestes et Postures" et la formation "Réveil Musculaire" en partenariat avec des organismes de formation agréés.

## Conformité de nos Produits aux Réglementations en Vigueur

La Santé et la Sécurité de nos clients est une préoccupation importante, c'est dans ce cadre que les filiales du Groupe RAJA sont soucieuses de fournir à leurs clients des produits conformes aux réglementations en vigueur qui sont reprises pour l'essentiel dans la Charte des Achats Responsables et du Développement Durable du Groupe.

## Nos Sites Web

Des articles et des vidéos sont mis en ligne sur plusieurs des sites marchands du Groupe afin de d'informer nos clients sur les solutions que nous pouvons leur proposer en matière de Santé & Sécurité.



### Améliorer sa posture : Ergonomie

⌚ 2 minutes

De nos jours, les entreprises investissent de plus en plus dans des chaises ou bureaux ergonomiques. Cela est nécessaire pour préserver au mieux la santé de ses employés. Mais il faut savoir que ce n'est qu'un début ! Il existe...

[Pour en savoir plus](#)



### Comment améliorer la qualité de vie au travail ?

⌚ 4 minutes

Le bien-être au travail est d'une importance capitale pour la santé des collaborateurs. C'est dans ce souci de vouloir optimiser les conditions de travail, que le réseau Anact - Aract a mis en place la SQVT (Semaine pour la Qualité...

[Pour en savoir plus](#)



### La sécurité avant le travail

⌚ 4 minutes

Les tendances sur le lieu de travail qui améliorent la productivité de votre entreprise Santé et sécurité sur le lieu de travail. Sécurité des personnes et des bâtiments. Ergonomie. Que signifient ces termes pour vous ? En ce moment, vous...

[Pour en savoir plus](#)

### Logistique & santé : assurez de bonnes conditions de travail à vos employés | RAJA



Publié le 21 mars 2022 à 08:57 par La Rédaction

Temps de lecture : 9 minutes

### Le guide des bonnes pratiques pour maximiser la sécurité de votre entrepôt | RAJA



Publié le 7 septembre 2020 à 10:25 par La Rédaction

Temps de lecture : 12 minutes

## **REPONSE 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 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).

### **Traitement des Demandes Clients en Matière de Santé & de Sécurité**

En fonction des entités, les demandes des clients en matière de santé et de sécurité sont traitées soit par le Département QSE (Qualité, Sécurité, Environnement), soit par le Département QPF (Qualité Produits Fournisseurs), soit par le Service de réponses aux Appels d'Offres. Ces demandes concernent essentiellement :

- ▶ Les Fiches de Données Sécurité (FDS)
- ▶ Les statistiques en matière d'accidentologie et notamment notre taux de fréquence et taux de gravité
- ▶ Les Certificats ISO 45001
- ▶ Les Politiques Santé & Sécurité au Travail
- ▶ L'Évaluation des Risques Professionnels
- ▶ Les Procédures relatives à la Santé et à la Sécurité au Travail
- ▶ Les Produits pour Contact Alimentaire

# SOCIAL ET DROITS HUMAINS

## Politique Ressources Humaines

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.

Au-delà des principes en matière de respect des droits humains et des normes internationales du travail, nous avons intégré 2 des objectifs de développement durable dans notre Politique des Ressources Humaines qui s'applique désormais à l'ensemble des entités du Groupe RAJA.

La 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 & DE LA SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

### Sensibilisation à la sécurité

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

Dans la plupart des filiales du Groupe, les nouveaux collaborateurs se voient remettre un livret d'accueil Sécurité 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 de sécurité applicables dans les locaux



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, 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.

#### Protocole Sanitaire

Dans le cadre de la pandémie de Covid-19 entre Mars 2020 et décembre 2021, des protocoles ont été rédigés dans les différentes filiales du Groupe RAJA en lien avec le Protocole National pour assurer la Santé et la Sécurité des salariés en entreprise. Ce document a été adressé à l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et a systématiquement été remis lors de l'accueil des nouveaux arrivants. Ce document recensait :

- ▶ Les modalités de mise en œuvre des mesures de prévention
- ▶ Les mesures de distanciation physique
- ▶ Les mesures d'hygiène
- ▶ Les équipements de protection individuelle
- ▶ Les symptômes & la gestion des cas contacts

## **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.

## **Journée d’Intégration Sécurité**

Ce projet n’a pas pu être initié en 2021 compte tenu de la crise sanitaire, il a été reporté sur 2022.

Cette journée d’intégration ne sera pas uniquement dédiée à la sécurité mais une partie consacrée à cette thématique est prévue dans le planning pour sensibiliser les collaboratrices et les collaborateurs aux règles de sécurité applicables sur le site.

Une visite des locaux avec les réactions en cas de situations d’urgence sera systématiquement organisée afin que les nouveaux arrivants puissent se familiariser avec leur environnement de travail et avec le site en général.

## **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 Sécurité 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 les Coordinateurs 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’équipe**

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 le site.

### **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 des sites 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

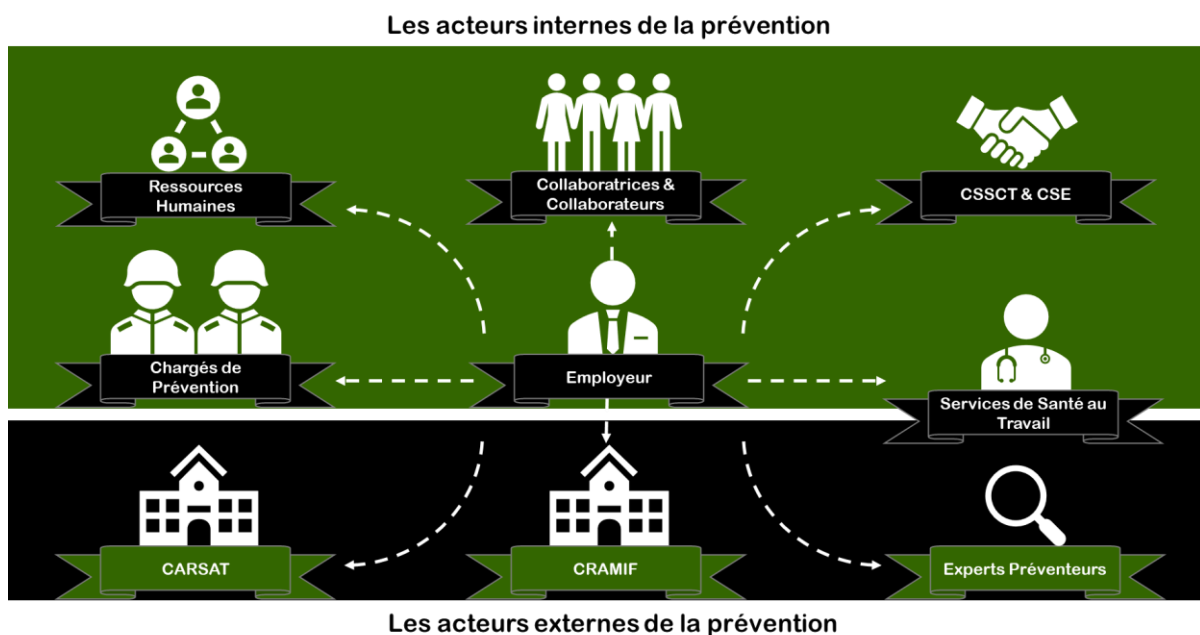
Plusieurs formations relatives à la sécurité sont dispensées en interne :

- ▶ Gestion des situations d'urgence
- ▶ Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)
- ▶ Équippers 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

## EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### Formation à l'Évaluation des Risques Professionnels

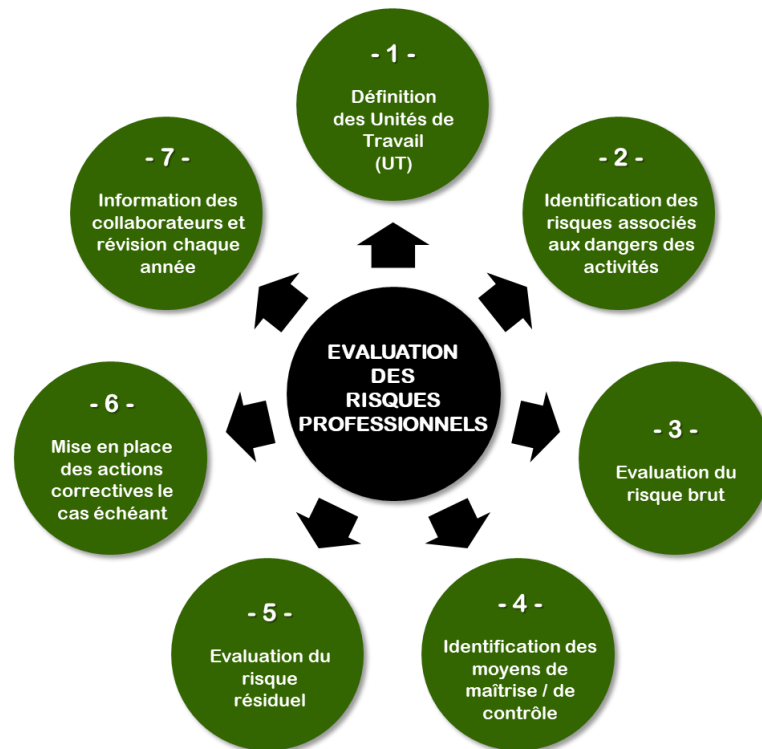
Les acteurs internes de la prévention ont été formés à la méthodologie d'évaluation des risques et sont impliqués dans sa mise en œuvre.



## 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.

### Etapes de l'Evaluation des Risques Professionnels



### Risques Evalués

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

- ▶ 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, gants, lunettes, etc.) 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

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 sur 2022 à la suite de la révision annuelle du Document Unique d'Evaluation des Risques.

### Prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS)

Plusieurs actions ont été menées en 2021 au sein du Groupe 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

#### **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 (création de postes) 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                        | ▶ Portes & Portails         |
| ▶ Thermographie infrarouge                         | ▶ Pollution des eaux        |
| ▶ Appareils & accessoires de levage                | ▶ Pollution atmosphérique   |
| ▶ Elévateurs de personnes                          | ▶ Nuisances sonores         |
| ▶ Equipements sous pressions                       | ▶ Lumière Bleue             |
| ▶ Matériels de lutte & de prévention des incendies | ▶ Champs Electromagnétiques |
|  | ▶ Diagnostic Amiante        |

## **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.

## **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)**

Les Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) sont en 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'infirmerie. 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'examens 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 30 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 législations propres à chacun des pays qui s'appliquent.

## **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.

## **Plateforme de Téléconsultation**



Nos filiales françaises JPG et BERNARD mettent à la disposition de leurs collaboratrices et de leurs collaborateurs une plateforme de téléconsultation qui leur permettent de consulter un médecin ou un spécialiste en vidéo depuis leur bureau, leur domicile ou en déplacement tous les jours de la semaine, du matin au soir. Le tout, sans avance de frais.

## **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.

# Crise Sanitaire COVID 19

## UNE MOBILISATION PERMANENTE DE NOS EQUIPES

La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a perduré en 2021. Dans la continuité de ce qui avait été mis en œuvre dans les différentes filiales du Groupe en 2020 pour assurer le service à nos clients, toutes les mesures de protection ont été conservées voire renforcées pour assurer la santé et la sécurité des collaboratrices et des collaborateurs présents sur les sites. Le télétravail a été instauré dans les Directions où cela était possible.

Plusieurs campagnes de dépistage ont été organisées par le Service Santé au Travail de la Direction des Ressources Humaines tout au long de l'année pour permettre aux Collaboratrices et Collaborateurs volontaires de se faire tester sur leur lieu de travail.

Le Comité Exécutif a assuré régulièrement la coordination de toutes les sociétés du Groupe afin de garantir la bonne application des mesures de prévention pour la continuité de l'activité. Les directeurs et les managers des filiales du Groupe ont accompagné leurs équipes au quotidien et ont mis en place les organisations et les plans d'actions nécessaires à la situation et à les adapter à son évolution.

Tout au long de l'année 2021, nos équipes dans toutes les sociétés du Groupe se sont mobilisées pour garantir l'excellence du service à nos clients.



# 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**

Notre filiale CENPAC propose 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 Événements 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
- ▶ Décès du père, de la mère, des parents du conjoint, d'un frère ou d'une sœur
- ▶ Décès d'un grand-parent

- ▶ Adoption d'un enfant
- ▶ Mariage d'un enfant
- ▶ Décès du conjoint / d'un enfant
- ▶ 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 1<sup>er</sup> 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 13ème mois et d'ancienneté
- ▶ Un système de rémunérations variables et individualisées

#### **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. Dans le cadre d'une durée hebdomadaire de 37 heures, la majoration à appliquer est la suivante :

- ▶ 25 % au-delà de la 37ème heure et jusqu'à la 43ème heure
- ▶ 50 % à partir de la 44ème heure

#### **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 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 indemnise 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.

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.

## **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.

Les horaires d'ouverture des sites varient en fonction des besoins du service :

- ▶ De 8h30 à 20h00 pour les collaboratrices et les collaborateurs travaillant dans les bureaux
- ▶ De 5h00 à 20h00 selon l'activité pour les collaboratrices et les collaborateurs travaillant dans l'entrepôt logistique

## **ECHANGES AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX**

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

Dans les filiales Françaises du Groupe (RAJA France, BERNARD, 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 et sont consultés :

- ▶ 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 CSSCT 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 es 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 du Siège du Groupe RAJA, 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 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.



## 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 »

## 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
- ▶ La mise en service de gyropodes pour favoriser les déplacements dans l'entrepôt
- ▶ Mesures de bruit effectuées par un ergonome

## Plan de Mobilité

Le site de notre filiale VIKING en Allemagne propose à ses collaboratrices et collaborateurs de louer à un tarif préférentiel des vélos.



## Environnements de Travail Agréables

L'ensemble des 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.

Danièle Kapel-Marcovici, Présidente Directrice Générale du Groupe RAJA a annoncé qu'à partir de 2022, un vaste plan de rénovation du Siège allait être entrepris avec notamment l'agrandissement des espaces dédiés à RAJA Sport et des espaces de restauration.

## Enquêtes de Satisfaction Annuelles

Chaque année, le Département Environnement de Travail 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 2021, la note obtenue a été de 8,7 / 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 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.

## 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.

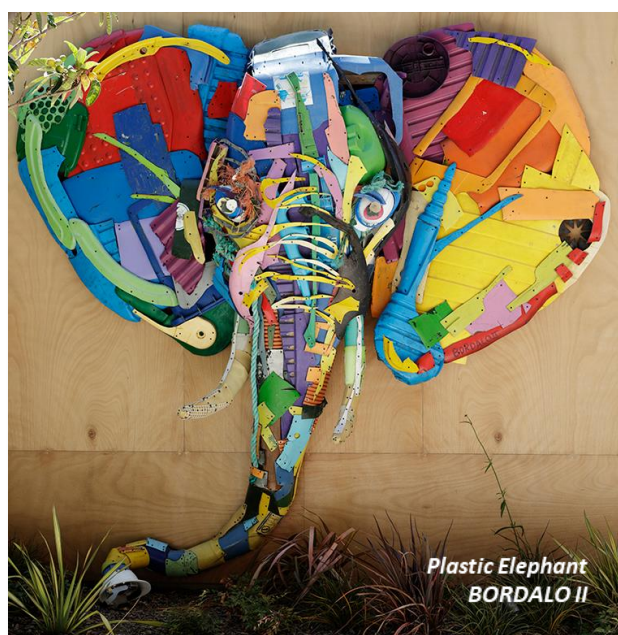
Initiée dans les années 90 et enrichit au fil de rencontres avec des artistes et visites de galeries, celle-ci compte aujourd'hui plus de 150 œuvres : peintures, sculptures, installations, photographies, vidéos, créées par plus 100 artistes reconnus ou émergents et originaires des 5 continents.

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) / COMITE 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 salariés est en 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 en Allemagne et RAJA en Belgique 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 en Italie chez MONDOFFICE, en Belgique, chez RAJA ainsi que dans toutes les entités du Groupe RAJA en France (RAJA France, BERNARD, CENPAC & JPG). 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 en Allemagne ou RAJA en Belgique 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 du Groupe RAJA : Soucieux d'inscrire dans la durée nos relations avec nos collaboratrices et 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 et l'inclusion.
- ▶ La maîtrise du processus de recrutement : la maison mère RAJA France a investi dans l'outil de gestion des recrutements WeRecruit pour valoriser son image d'employeur auprès des candidats et avoir une gestion qualitative simplifiée des offres et des dossiers de candidature.

### **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 2021.

### **LABEL MEILLEUR EMPLOYEUR**

En 2021 et pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, la maison mère du Groupe, RAJA France a été distinguée "Meilleur Employeur" (Palmarès Capital / Statista). RAJA est un employeur attractif, identifié dans le TOP 10 des entreprises préférées des salariés du commerce de gros.



## **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'évaluation 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 et notamment au 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 2021, 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 formation 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.

# Diversité, Discrimination et Harcèlement

## CHARTE DE LA DIVERSITE

En 2021, pour la 7<sup>ème</sup> année consécutive, la maison mère, 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
- ▶ L'évolution des process
- ▶ 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 au 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 employés 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.



## **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.

## **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 2021, les filiales françaises du Groupe RAJA ont obtenu les scores ci-dessous :

- ▶ RAJA France : 94/100
- ▶ BERNARD : 91/100
- ▶ CENPAC : 75/100
- ▶ JPG : 90/100



## 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 et KALAMAZOO 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. 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.



Au sein de RAJA France, cette campagne a 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 est organisée 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.

## **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 par 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.

### **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.

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.

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.

RAJA au 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.

VIKING au Royaume-Uni, dans le même cadre que ce qui est fait dans les autres filiales, a mis en place plusieurs supports pour lutter contre le harcèlement au travail :

- ▶ Un manuel sur le Respect et la Dignité qui est remis à l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs.
- ▶ Un numéro d'appel pour lequel une communication est faite par voie d'affichage.



Les différents indicateurs en matière de SOCIAL & DROITS HUMAINS sont mentionnés en détails dans le paragraphe INDICATEURS RSE

# ACHATS RESPONSABLES

---

## Charte des Achats Responsables et du Développement Durable Groupe

Le développement durable suppose de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. Il couvre trois dimensions : économique, sociale et environnementale. La responsabilité sociétale est la contribution des organisations au développement durable. Elle se traduit par la volonté de l'organisation d'assumer la responsabilité des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement et d'en rendre compte.

Cette charte, applicable par toutes les entités du Groupe s'appuie sur l'engagement de RAJA France dans le cadre de son adhésion au Global Compact des Nations Unies confirmant ainsi sa volonté d'intégrer les 10 principes de cette organisation dans la stratégie du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe RAJA a mis en place une politique de développement durable dont la fonction Achats est une composante essentielle. Pour que l'engagement de RAJA soit efficace et constructif dans le cadre des achats responsables et du développement durable, il doit être également partagé par nos fournisseurs. L'objectif de cette charte est de partager nos engagements et notre volonté d'intégrer la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) comme un critère de sélection aussi important que les aspects de qualité, service et coût. Les équipes Achats Groupe de RAJA sont attentives au respect de cette charte et s'associent au Fournisseur pour construire une démarche de progrès continu.

En 2021, 99,6 % des fournisseurs de la Centrale d'Achats du Groupe sont signataires de cette Charte des Achats Responsables & du Développement.

### **ENGAGEMENTS DU GROUPE RAJA**

Au-delà des principes du Pacte Mondial des Nations Unies, en matière de promotion et de respect des droits humains, des normes internationales du travail et de l'environnement, RAJA s'engage également sur les valeurs suivantes :

- ▶ **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 social des produits proposés
- ▶ **Assurance d'une 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 à long terme, dans une démarche commune d'amélioration continue
- ▶ **Lutte contre la corruption** : RAJA agit conformément à son Code de Conduite Anticorruption
- ▶ **Confidentialité & droits de propriété intellectuelle** : RAJA respecte les droits de propriété intellectuelle et le caractère confidentiel des informations techniques et commerciales communiquées par ses fournisseurs

- ▶ **Sécurité & 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 protection et à la sécurité des données collectées
- ▶ **Droits Humains** : Raja s'engage à respecter la protection du droit international relatif aux droits humains dans sa sphère d'influence. Raja s'assure que ses propres opérations ne sont pas complices d'abus en matière de droits humains. Raja offre l'égalité des chances et ne fait pas de discrimination à l'encontre de ses collaboratrices et collaborateurs
- ▶ **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. RAJA embauche des collaboratrices et collaborateurs sur la base de contrats documentés en conformité avec les exigences de la loi
- ▶ **Environnement** : Raja s'engage à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes de l'environnement, à entreprendre la recherche constante de diminution des impacts de leurs activités sur l'environnement et à encourager le développement et la mise en œuvre de technologies respectueuses de l'environnement. RAJA prend les mesures nécessaires pour préserver les ressources naturelles et éviter la dégradation de l'environnement

## Code de Conduite des Fournisseurs

Joint à la Charte des Achats Responsables et du Développement Durable, le Code de Conduite des Fournisseurs a pour finalité de clarifier les attentes de RAJA vis-à-vis de ses fournisseurs.

En adhérant à cette charte et au Code de Conduite, le Fournisseur s'engage à respecter et à promouvoir leurs principes et à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour en assurer l'application par lui-même, ses fournisseurs et ses sous-traitants.

### ENGAGEMENTS DES FOURNISSEURS

#### 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, 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 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 et 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

- ▶ **Sécurité et 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

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 s'engage à ne pas faire travailler des personnes n'ayant pas l'âge minimum requis pour travailler comme défini dans les Conventions fondamentales 138 et 182 de l'OIT
- ▶ **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. 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.

## Dimension environnementale et réglementaire

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 engager ses propres fournisseurs et/ou ses sous-traitants à respecter la législation applicable et les principes de ce code de conduite.

Plus spécifiquement, le Fournisseur déclare respecter l'ensemble des lois et réglementations environnementales en vigueur. Il conserve et tient à jour tous les agréments requis en matière réglementaire et environnemental.

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. RAJA encourage ses fournisseurs à obtenir la certification ISO 14001.

Le Fournisseur intègre des critères de respect de l'environnement, de santé et de sécurité dans la conception de leurs produits, afin d'éliminer ou de réduire les impacts négatifs tout au long de leur cycle de vie, tout en maintenant et/ou en améliorant leur qualité.

Le Fournisseur applique le principe de précaution dans l'approche des problèmes environnementaux.

## **Surveillance et audits sociaux, environnementaux et de conformité**

Afin de garantir la conformité aux attendus décrits dans le code de conduite des fournisseurs pendant toute la durée de la convention, le Fournisseur transmettra à RAJA tous les éléments permettant d'établir une telle conformité et informera immédiatement RAJA lorsqu'il a connaissance, ou a des raisons de croire, qu'il a lui-même manqué, ou qu'un de ses sous-traitants a manqué, à ses obligations.

## **RESPECT DES NORMES, DIRECTIVES & REGLEMENTATIONS**

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 destinés 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
- ▶ **Directive européenne 2002/95/CE du parlement européen et du Conseil** : Réglementation RoHS limitant l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques
- ▶ **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)

## **RESPECT DE LA REGLEMENTATION SUR LES MINERAIS PROVENANT DES ZONES DE CONFLIT**

Les produits vendus par les filiales du Groupe RAJA ne contiennent pas d'étain, de tantale, de tungstène ou d'or, quatre minerais le plus souvent liés aux conflits armés et aux violations des droits humains.

La Direction des Achats Groupe veille malgré à faire signer à ses fournisseurs une "Déclaration Minerais de Conflit" dans laquelle ils certifient que les produits livrés à chacune des entités du Groupe ne font pas l'objet d'une gestion des chaînes d'approvisionnement responsables en minerais provenant des zones de conflits ou à haut risque.

# Convention de Référencement des Fournisseurs

Au-delà du Code de Conduite des Fournisseurs qu'ils sont dans l'obligation de signer et de respecter, les fournisseurs doivent signer une convention de référencement qui reprend les attentes RAJA sur tous les aspects contractuels liés au produit.

Depuis 2016, la convention de référencement inclut des clauses sociétales et environnementales. En 2021, ces clauses ont été complétées dans le cadre de l'adhésion de RAJA au Pacte Mondial des Nations Unies et intègre désormais les principes liés à la promotion et au respect en matière de droits humains, de normes internationales du travail, de l'environnement et de lutte contre la corruption.

Ainsi la clause 27 de la Convention de Référencement "Conformité, Ethique, Responsabilité Sociétale & Développement Durable" stipule :

*"RAJA adhère au Global Compact des Nations Unies et soutient activement les objectifs de développement durable adoptés par cette organisation. Il attache une importance capitale au respect des lois, réglementations et principes éthiques qui régissent la conduite de ses affaires et attend de ses partenaires commerciaux et de ses sous-traitants une collaboration basée sur le respect des mêmes standards. Par conséquent, le Fournisseur s'engage à respecter la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable et le Code de Conduite Fournisseur communiqué par RAJA et notamment à mettre en place un politique active et concrète de développement durable et de responsabilité sociétale et environnementale dont les objectifs seront intégrés à la stratégie du fournisseur. Il incitera tout contractant, partenaire ou sous-traitant à adopter une politique similaire".*

## Evaluation des Fournisseurs

### **BILAN ANNUEL & CRITERES D'EVALUATION**

Des évaluations de nos fournisseurs générant une grosse partie de notre chiffre d'affaires sont effectuées 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 à proposer des nouveaux produits notamment en matière d'écoresponsabilité
- ▶ La flexibilité au niveau de la capacité à livrer dans des délais plus courts
- ▶ La démarche sociale, environnementale et de développement durable

### **AUTO-EVALUATION DES FOURNISSEURS SUR LEUR PERFORMANCE RSE**

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 DES FOURNISSEURS SUR SITE SUIVANT LES PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Nous nous servons, dans ce cadre, de la grille d'évaluation proposée par le Pacte Mondial des Nations Unies, à laquelle nous ajouterons la conformité à la réglementation REACH.

Cette nouvelle grille sera mise en place dans le courant de l'année 2022 et donnera lieu à un audit sur le site du fournisseur.

Nous identifierons Les fournisseurs les plus stratégiques au regard de notre activité afin de planifier ces audits.

## Réduction de l'Impact Environnemental des Produits du Groupe RAJA

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).

### LE 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.

## **LE 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 autres matières végétales).



Le Groupe RAJA est membre de FSC® (Forest Stewardship Council) qui encourage une gestion responsable des forêts selon les 3 critères du développement durable : social, écologique et économique.

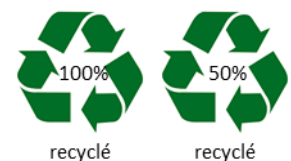
Partenaire de PEFC, le Groupe RAJA s'engage auprès de la certification PEFC pour promouvoir la gestion durable de la forêt. Cette certification garantit que le produit acheté est issu de sources responsables et qu'à travers l'acte d'achat nous participons à la préservation des forêts en France et dans 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

## **LE 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.

## LE 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 payer de redevance à qui que ce soit.



Au-delà de ces labels « normés », tous les produits écoresponsables sont identifiés par l'utilisation systématique du pictogramme ci-dessous décliné en fonction du ou des critères concernés :



# Promotion des Produits Innovants et Ecoresponsables

## OSCAR DE L'EMBALLAGE

Le Groupe RAJA a remporté 1 Oscar de l'Emballage au concours organisé par Emballages Magazine en novembre 2021.



### Papier à bulles 100 % recyclé et recyclable



Primé dans la catégorie "Transformation", le papier à bulles, grâce à l'air capturé entre les 2 feuilles de papier permet un amortissement optimal et garantit une protection efficace des marchandises lors du cycle d'expédition. Souple et aussi maniable qu'un film à bulles en plastique, il enveloppe et protège les produits des chocs, des impacts et des vibrations, tout en les protégeant de l'humidité et de la poussière. Léger, il n'alourdit pas les coûts d'expédition.

Le jury a apprécié cette prouesse technique « made in France » qui a conduit à développer cette alternative aux films en plastique alors que les ventes en ligne sont en très forte progression.

## TROPHEE DES ACHATS

Le Groupe RAJA a remporté, le 15 juin, la médaille d'or des Trophées des Achats 2021 dans la catégorie « Challenge Co-construction Fournisseurs ». Les Trophées des Achats est le premier évènement en France qui récompense les réalisations les plus performantes et les plus innovantes dans le domaine des Achats. La catégorie « Challenge Fournisseurs » met en avant les innovations réalisées en co-conception entre les fabricants et les directions achats.

### Boîte avec calage intégré 100% recyclé et recyclable

RAJA a remporté le prix avec ses nouvelles boîtes de calage mousse recyclées et recyclables à la marque RAJA, développées avec la société Cartospe, une PMI française et partenaire historique de RAJA.

RAJA et Cartospe ont uni leurs expertises pour faire évoluer ce produit vers un emballage entièrement éco-responsable. Les nouvelles boîtes, fabriquées en France avec un calage mousse en PET recyclé, sont 100% recyclées et 100% recyclables. Elles sont commercialisées en exclusivité en Europe par le Groupe RAJA.



Le jury a été séduit par le produit et ses qualités de protection, mais aussi par la démarche du Groupe RAJA qui vise, depuis plusieurs années, à développer des solutions innovantes et éco-responsables, biosourcées et fabriquées à partir de plastiques recyclés.

## PRIX DE LA MEILLEURE INITIATIVE RSE

La Fédération des Entreprises du Bureau et du Numérique, constituée d'industriels, de journalistes et de sociétés spécialisées dans l'écoresponsabilité, a décerné au Groupe RAJA le Trophée de la

Meilleure Solution RSE pour son nouveau papier étirable de palettisation, biosourcé, FSC et 100% recyclable.

Le jury a tenu à saluer « le leadership et l'engagement dans la durée du Groupe RAJA dans le domaine de l'écoresponsabilité ».

## **Papier étirable manuel de palettisation 100% recyclable**

Le papier étirable manuel est fabriqué à partir de kraft naturel 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 et résistant à la déchirure, entièrement recyclable, le papier étirable jusqu'à 30% est une alternative écologique au film étirable manuel en plastique habituellement utilisé pour filmer les palettes.



# Formation des Acheteurs aux Questions Environnementales

## SENSIBILISATION DES ACHETEURS

### Interventions de Fabrice PELTIER

Les acheteurs de la Centrale d'Achat Groupe 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 : 100% recyclables, biodégradables, réutilisables, 100% recyclés. Tous les résultats d'études sur le sujet convergent vers des scores qui avoisinent les 100 %, si bien qu'il ne s'agit plus d'une tendance pour l'emballage, mais d'un véritable prérequis. L'emballage de demain devra obligatoirement être plus respectueux de l'environnement, « zéro impact », « zéro déchet ».

Au travers de ces 2 derniers ouvrages offerts à tous les acheteurs, Fabrice PELTIER a pu les sensibiliser à la Révolution de l'emballage avec plusieurs "R"

- ▶ Révolution de la Réglementation pour l'ensemble des secteurs producteurs et utilisateurs d'emballages
- ▶ Révolution dans la conception des emballages pour continuer à Réduire la quantité de matériaux utilisée
- ▶ Révolution dans l'origine des Ressources utilisées pour produire les matériaux d'emballages
- ▶ Révolution pour assurer le Recyclage de tous les types d'emballages mis sur le marché
- ▶ Révolution pour Réintégrer en boucles fermées toujours plus de matières recyclées
- ▶ Révolution pour garantir un Retour à la terre raisonnable des emballages biodégradables non recyclables
- ▶ Révolution pour rendre les emballages Réemployables sans générer d'impacts environnementaux collatéraux
- ▶ Bref, Révolution pour Réinventer des emballages plus Respectueux de notre bien commun : l'environnement.

Les ouvrages publiés par Fabrice Peltier ont été offerts à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du Groupe RAJA.

### Sessions de E-Learning

Notre filiale VIKING a déployé un e-learning sur l'Environnement et l'Eco-responsabilité composé de 3 modules de 10 à 25 minutes :

- ▶ 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



## 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 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.



Les différents indicateurs en matière d'ACHATS RESPONSABLES sont mentionnés en détails dans le paragraphe INDICATEURS RSE

# 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)
- ▶ 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 6 sociétés (de petite taille), toutes les entreprises du Groupe RAJA sont certifiées ISO 14001 pour leur Système de Management Environnemental.

Ce qui représente **77 %** 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 4.

## ***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***

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

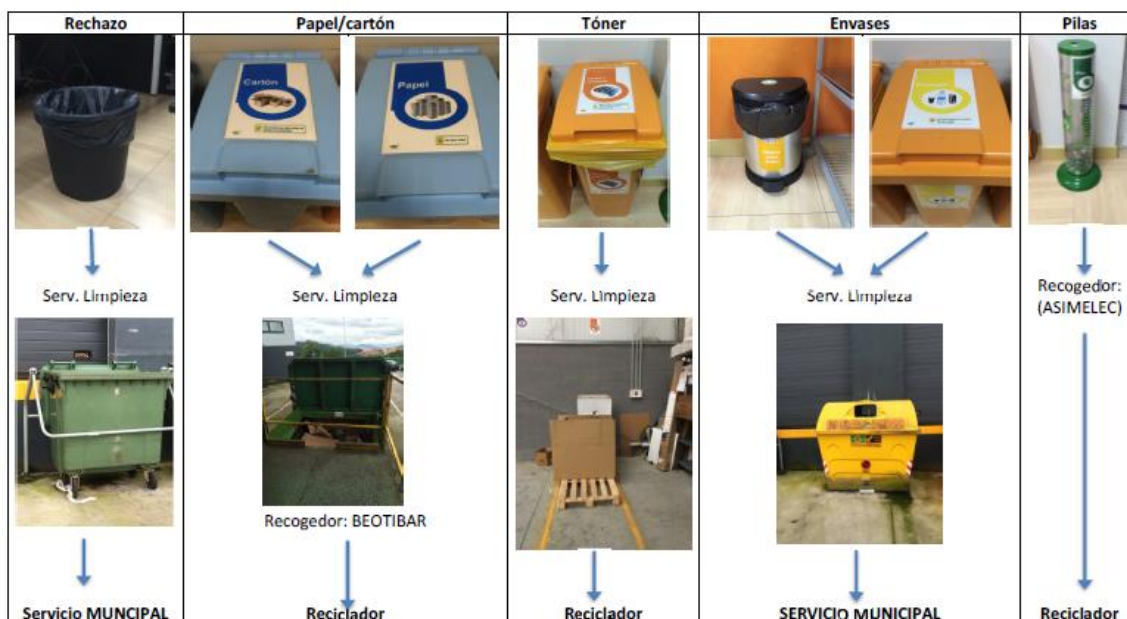
La réduction de l'impact de nos activités commence par la réduction des déchets produits sur nos différents sites. Conformément à l'un des axes de la Politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) du Groupe, toutes les filiales ont repris la réduction des déchets comme pilier de leur politique environnementale.

### Le Tri Sélectif des Déchets

Dans le cadre de nos certifications 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 de chacune des filiales du Groupe RAJA afin que les consignes applicables sur les sites soient connues et comprises de toutes et tous.

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 :





**bernard**

### Nous trions nos déchets dans les bureaux

**Bernard recycle ! Tous acteurs.**

Toutes les poubelles individuelles ont été échangées contre des poubelles de recyclage. Ainsi le tri est encore mieux effectué et nos collaborateurs sont incités à bouger plus sur le lieu de travail.



### Nous réduisons nos déchets de production

Bernard valorise les métaux, le carton, le plastique.



### Vers le « zéro papier »

L'utilisation du papier est un enjeu financier, stratégique, sociétal et écologique pour l'entreprise.

Bernard a investi et déployé des solutions pour la dématérialisation des processus et des services :

- Ressources humaines
- Comptabilité
- Relation client
- Logistique
- Marketing
- Publishing

La dématérialisation s'inscrit parfaitement dans une démarche RSE efficace en améliorant le quotidien de nos collaborateurs, en revoyant les charges liées à la gestion de l'administratif et en sécurisant les données que notre entreprise.



## **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, Seule 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 est inférieur au seuil de détection de la méthode (<10 UFC<sup>(1)</sup>/litre) puisqu'aucune trace n'a été détectée dans les 20 prélèvements effectués.

(1) UFC : UNITE FORMANT COLONIE

### **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 biennuellement.

## Consignes pour le stockage & la manipulation des produits chimiques et dangereux

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

**CONSIGNES POUR LE STOCKAGE & LA MANIPULATION DES PRODUITS CHIMIQUES & DANGEREUX**

**L'Étiquetage des Produits**

Matières explosives, Matières gazeuses sous pression, Risque mutagène, reproductible ou pour la reproduction, Matières Solides inflammables, Matières corrosives, Danger pour sensibilisation cutanée, inhalation, corrosion ou irritation des yeux, Matières comburantes, Matières Toxiques, Danger pollution, Danger pollution.

**Le Transvasement des Produits**

Les produits chimiques & dangereux peuvent être transvasés dans un contenant plus adéquat 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
- Veillez à utiliser un contenant dont la matière 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 **IMPERATIVEMENT** porter les équipements de protection individuelle afin de vous préserver des risques.

- Protection des voies respiratoires
- Gants de Protection Obligatoires
- Vêtements de protection obligatoires

**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 CONCENTRÉS. Ces deux catégories de produits DOIVENT ÊTRE STOCKÉS SEPARÉMENT. Risque de réactions exothermiques en cas de contact accidentel entre les deux catégories de produits.

Afin de prévenir des déversements accidentels pouvant engendrer une pollution des sols, les produits chimiques et dangereux sont stockés sur des bacs de rétention.

## Fiches de données sécurité (FDS) & fiches techniques

Les fiches de Données Sécurité de tous les produits stockés portant un pictogramme de danger, sont disponibles auprès de la Direction des Achats. 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 Dispersées) standard & spéciaux devront être jetés dans les caisses palettes en plastique dédiées pour chacun de ces types de déchets.

En France, 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 2021, 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](#)

# Réduction des Consommations d'Energie et des Emissions de Gaz à Effet de Serre

L'exploitation de nos bâtiments requiert de l'électricité et du gaz pour l'éclairage, le chauffage, la climatisation et l'utilisation des appareils électriques.

En France, en accord avec les objectifs nationaux de réduction des consommations d'énergie (article L111-10-3 du Code de la construction et de l'habitation Performance énergétique et environnementale et caractéristiques énergétiques et environnementales), notre objectif est de réduire la consommation d'énergie finale à 15 kWh par personne et par jour ouvré d'ici 2050.

## ACTIONS POUR REDUIRE LES CONSOMMATIONS ENERGETIQUES

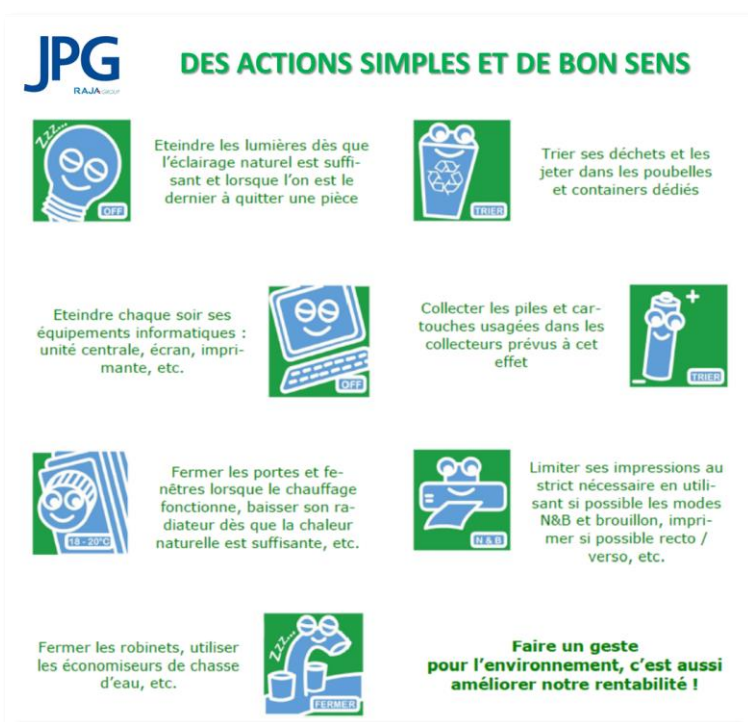
Les différentes filiales mettent en place des actions afin de réduire leurs consommations d'énergie conformément à l'un des axes de la Politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) du Groupe RAJA que toutes les sociétés doivent respecter.

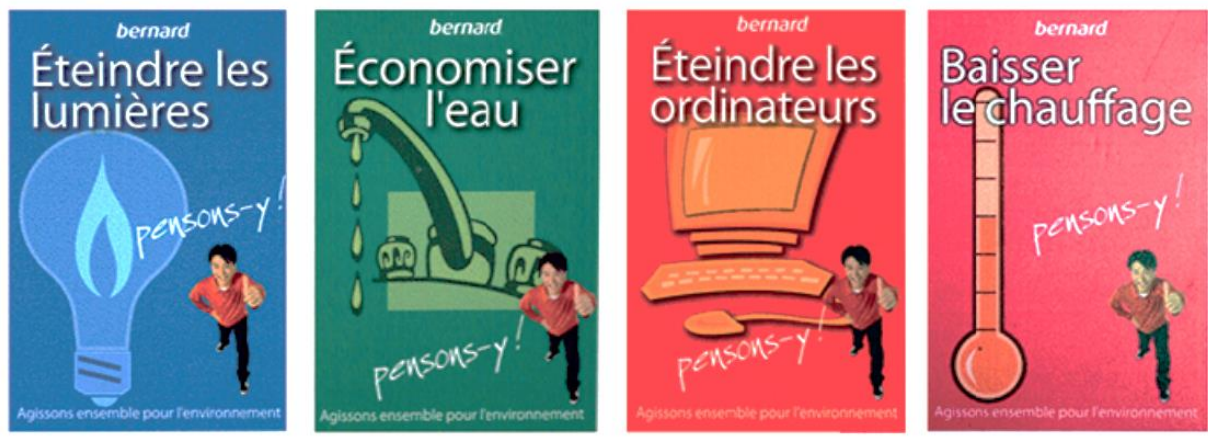
Les actions mises en place dans ce cadre sont principalement les suivantes :

- ▶ 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

## 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.





## **SUIVI DES CONSOMMATIONS ENERGETIQUES**

L'ensemble des consommations d'énergie (Gaz & Electricité) 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.

## **AUDIT DE PERFORMANCE ENERGETIQUE**

La maison mère RAJA France, compte tenu de sa taille et de son effectif est tenue de réaliser un audit de performance énergétique tous les 4 ans. Cet audit effectué sur le dernier trimestre de l'année 2019 a donné lieu à un rapport en janvier 2020 qui notifie que :

- ▶ Les coûts énergétiques de gaz et d'électricité au m<sup>2</sup> sont faibles pour un entrepôt logistique (8,5 € / m<sup>2</sup> soit 17 Kg de CO<sub>2</sub> / m<sup>2</sup> / an)
- ▶ Les étiquettes énergie et environnementale ont obtenu la note de C, ce qui est correct mais peut être amélioré.

En 2022, des travaux d'isolation du bâtiment administratif du siège européen du Groupe et la mise en place de panneaux photovoltaïques font partie du plan d'action initié à la suite du rapport de l'audit énergétique.

## ORGANISATION LOGISTIQUE RESPONSABLE

Depuis 2019, RAJA France a mené de nombreuses actions en partenariat avec ses transporteurs :

- ▶ Mise en place de 5 camions hybrides
- ▶ Utilisation du mode de transport combiné rail/route entre le Centre de Distribution de Paris Nord 2 et celui de Sorgues
- ▶ Compensation des émissions de CO<sub>2</sub> sur les expéditions réalisées par Chronopost dans le cadre de la politique de compensation systématique des émissions de CO<sub>2</sub> du fournisseur
- ▶ Choix de transporteurs signataires de la Charte ADEME « CO<sub>2</sub> Transport » et disposant de véhicules aux normes Euro 5 ou 6
- ▶ Plan de transport régionalisé permettant d'acheminer les produits avec le moins de véhicules possibles jusqu'au plus près des zones de livraison et d'assurer une distribution en « dernier kilomètre »
- ▶ Optimisation du chargement des remorques
- ▶ Mise en circulation d'un camion fonctionnant au BioGaz

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.



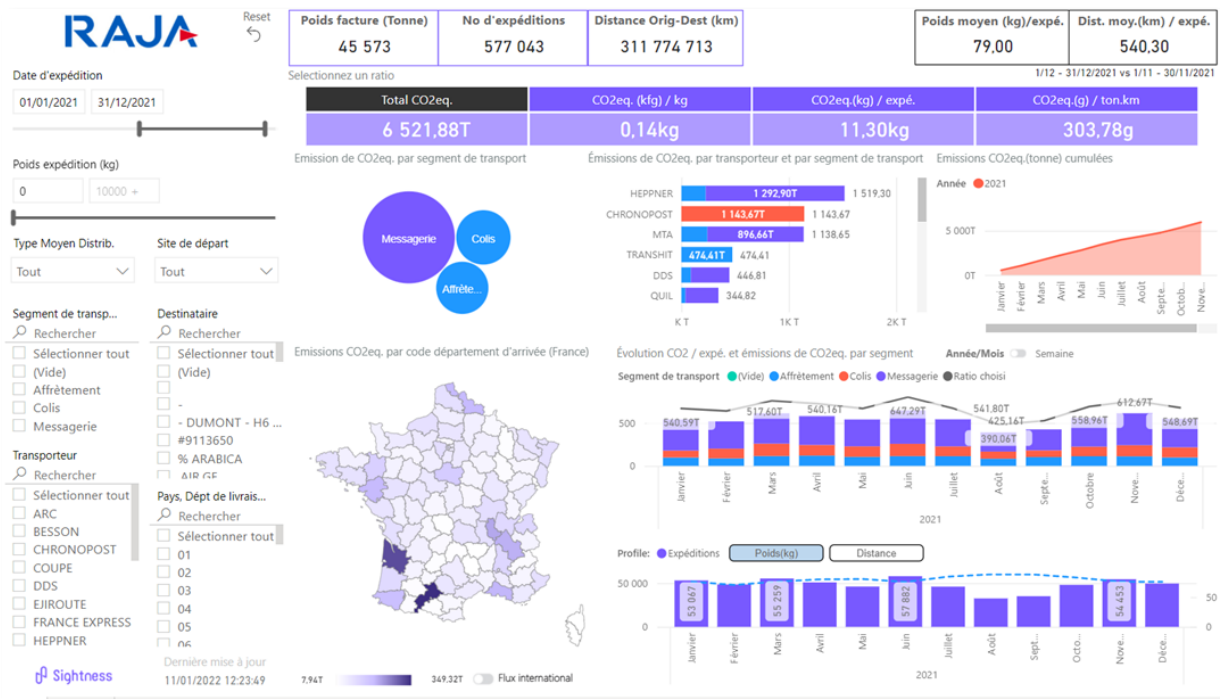
En 2021, un programme RSE Transports a été engagé avec plusieurs objectifs sur plusieurs années :

- ▶ Mesure de nos émissions GES avec la mise en place de l'outil Carbon de BP2R
- ▶ Engagement de RAJA France et de CENPAC dans le programme EVE de Fret21 => fixer des objectifs sur les 3 ans de diminution de nos émissions de GES sur toutes nos livraisons en France
- ▶ Augmentation de la Flotte de 10 à 20 véhicules 100% green, avec des motorisations au gaz voire électriques
- ▶ Augmentation de 50% du nombre de livraisons propres d'ici 2023 pour arriver à 40% des livraisons.

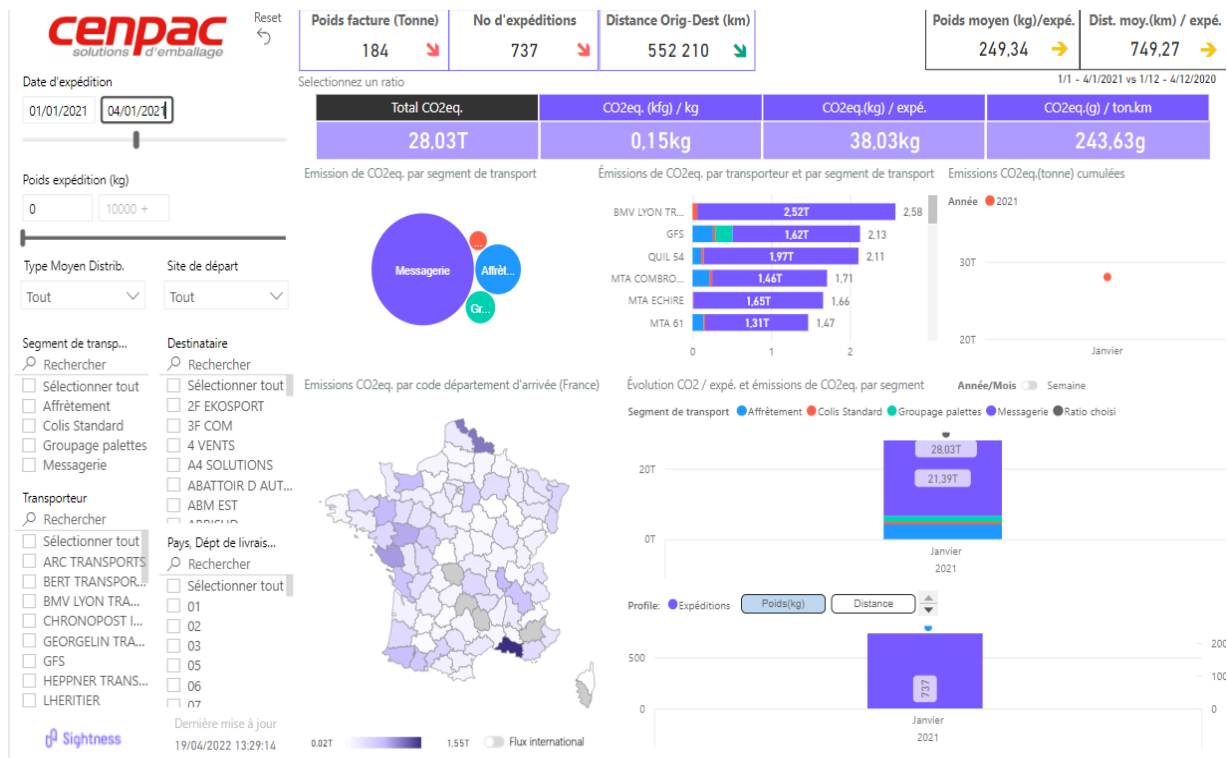
# Projet Outil Carbon & Adhésion FRET 21



Historisation & Modélisation via Sightness :



Engagement Fret21 pour RAJA France : -28% sur 3 ans, soit une réduction de 904 Tonnes de CO<sub>2</sub> / an



Engagement Fret21 pour CENPAC : -12% sur 3 ans, soit une réduction de 581 Tonnes de CO<sub>2</sub> / an

## Recours aux Véhicules « Propres »

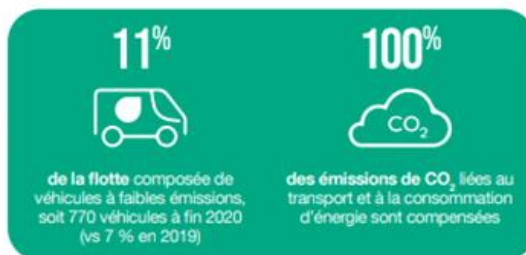
Les livraisons de notre filiale BERNARD sont assurées par des réseaux nationaux Chronopost et Géodis.

**bernard**

### Chronopost une livraison neutre en carbone



**chronopost**



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**



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>.

C'est pourquoi JPG augmente de façon constante son parc de véhicules propres pour des livraisons neutres en carbone grâce à l'électrique et au biocarburant.

Un partenariat a été signé avec le groupe La Poste qui permette à JPG de proposer un service de livraison limitant ses émissions de CO<sub>2</sub>.

## BILAN CARBONE®

Un Bilan Carbone® a été effectué au titre de l'année 2021 et sera effectué tous les ans 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.

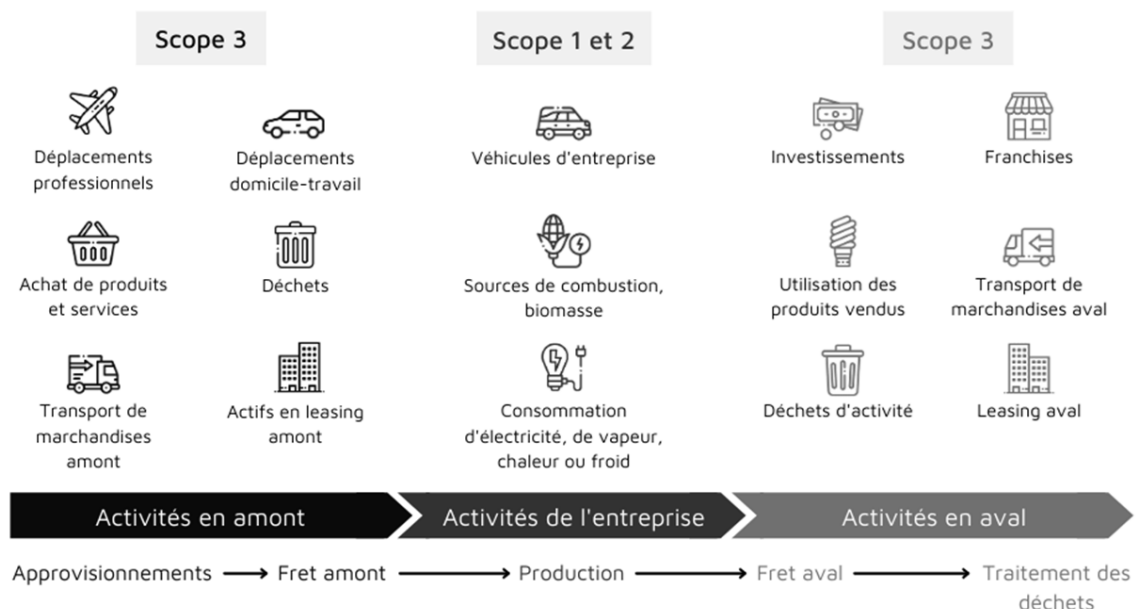
L'élaboration du Bilan Carbone® est la première étape indispensable pour initier une politique de contrôle et de réduction de l'impact des entreprises sur le changement climatique. Compte de son effectif supérieur à 500 collaboratrices et collaborateurs, RAJA France doit effectuer un Bilan Carbone® à 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, nos filiales et nos partenaires au travers de cet exercice

Le périmètre opérationnel pris en considération dans le cadre de l'élaboration de notre Bilan Carbone® est le suivant :



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 :

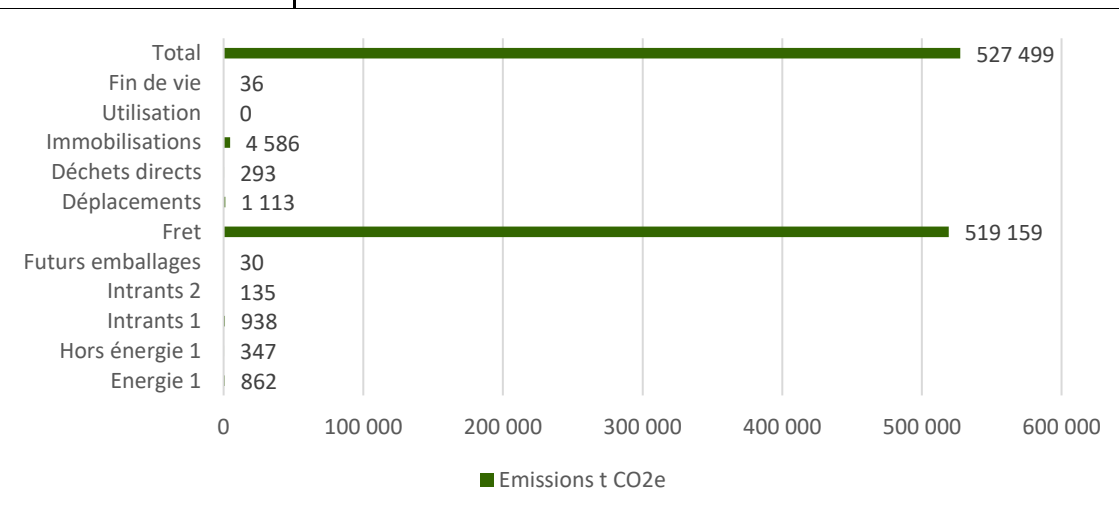
- ▶ **Cohérence, la démarche est centrée sur le besoin :** L'élaboration du Bilan Carbone® répond à une exigence réglementaire et réaffirme la volonté de RAJA France de maîtriser ces émissions de gaz à effet de serre et de mettre en place un plan d'actions pour les réduire de 50% à horizon 2030

- ▶ **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.

## 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

Poste d'Emissions	Tonnes CO <sub>2</sub>
Emissions liées au chauffage au gaz dans les bureaux et dans l'entrepôt	632
Emissions liées à la combustion de carburant des véhicules de services détenus par l'entreprise	120
Emissions liées aux gaz frigorigènes d'une climatisation ou des groupes froids	347
<b>RAJA France - TOTAL SCOPE 1</b>	<b>1 099</b>

## Scope 2 : Emissions indirectes liées à l'énergie

Définition : Ce sont des émissions en lien avec les consommations d'énergie, telles que :

Poste d'Emissions	Tonnes CO <sub>2</sub>
Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	60
<b>RAJA France - TOTAL SCOPE 2</b>	<b>60</b>

## Scope 3 : Autres émissions indirectes

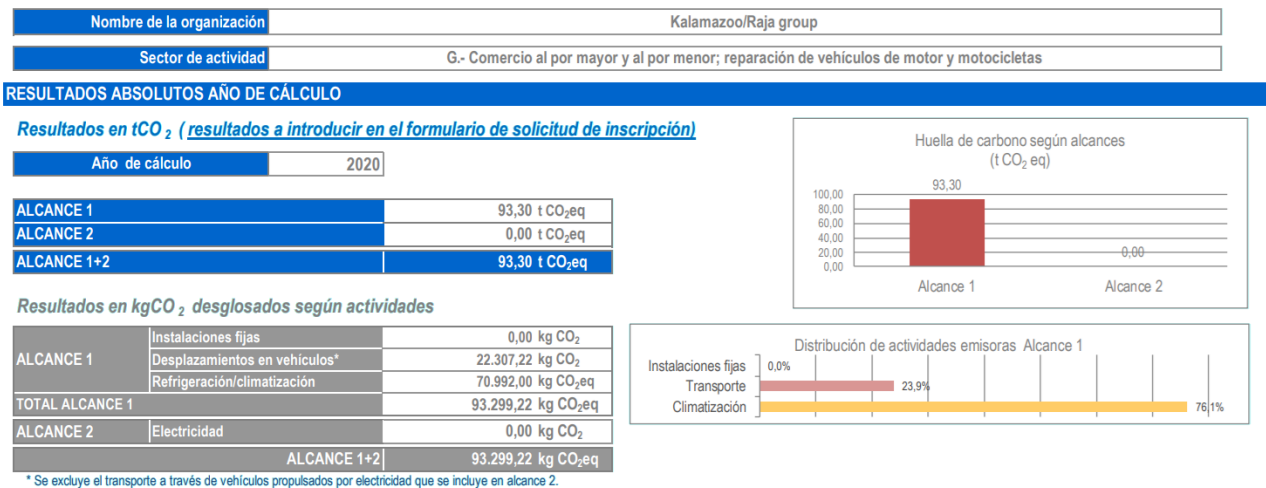
Définition : Ce sont des émissions liées à l'activité de l'entreprise, telles que :

- ▶ Les achats de marchandises et matières premières
- ▶ Les achats de services (administratifs, numériques, etc)
- ▶ Les déplacements domicile-travail
- ▶ L'utilisation des produits ou services vendus

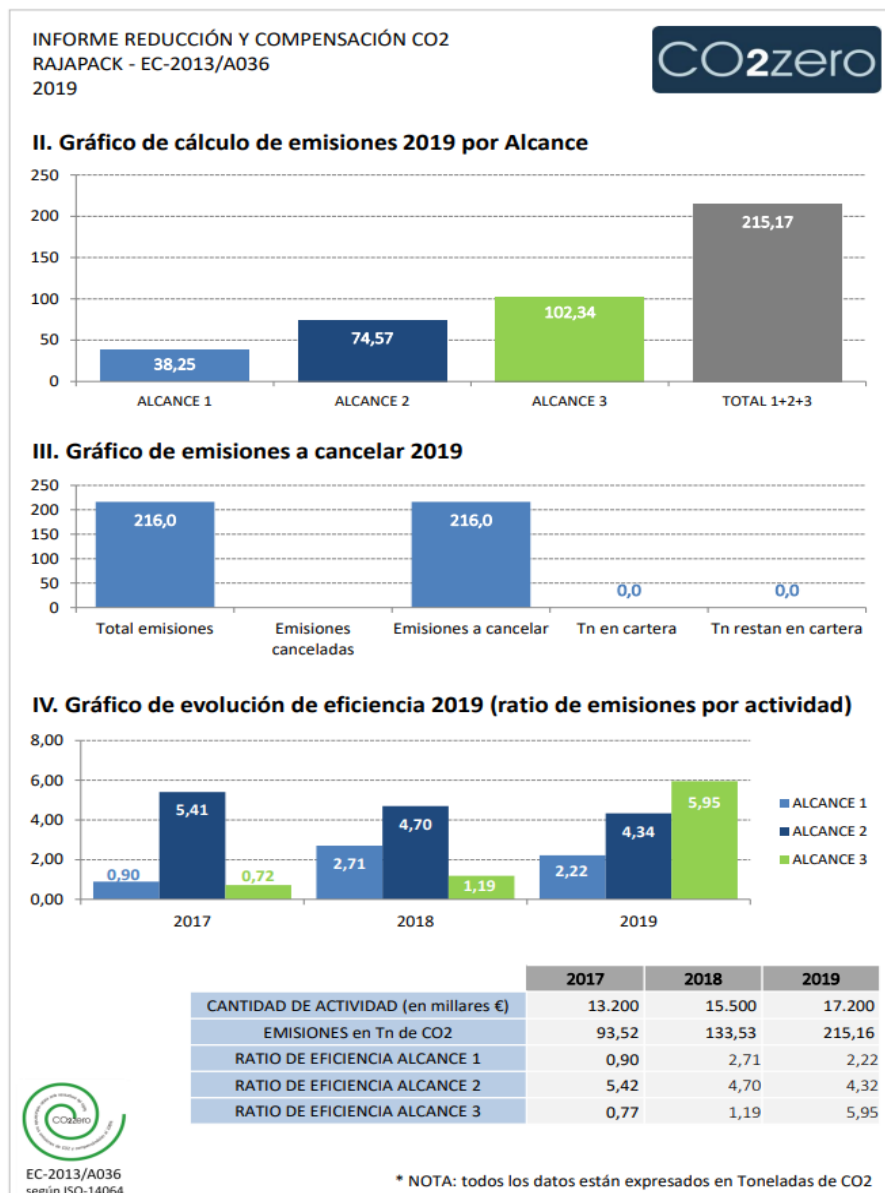
Poste d'Emissions	Tonnes CO <sub>2</sub>
Emissions liées à l'énergie non incluses dans les Scopes 1 et 2	246
Achats de produits ou services	1 100
Immobilisations de biens	4 586
Déchets	293
Transport de marchandises amont	519 159
Déplacements professionnels	117
Fin de vie des produits vendus	39
Déplacements domicile travail	801
<b>RAJA France - TOTAL SCOPE 3</b>	<b>526 341</b>

Au titre de 2021, les émissions totales de gaz à effet de serre pour le site RAJA France de PN2 sont au cumulé des 3 scopes de **527 500 Tonnes CO<sub>2</sub>**.

Notre filiale KALAMAZOO en Espagne a déclaré auprès du Ministère de l'Environnement & de la Transition Ecologique, les résultats de ses émissions de gaz à effet de serre uniquement sur les scopes 1 et 2.



Notre filiale RAJA en Espagne a fait effectuer en 2019, un bilan de ses émissions de gaz à effet de serre sur les 3 scopes.



# 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 participent à des actions de reforestation solidaires et durables.



Forêt de Ploërdut, Bretagne

### 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 **silviculture 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 Impredible Basco al ser plantado en su número 58 árboles autóctonos en 2021.

Impredible Basco es un botique colaborativo permanente donde compensamos de manera consciente la huella de carbono generada y fomentamos la biodiversidad perdida transformándola en una huella de vida. Se sitúa en Mundakagaia, 43°18'40"7"N 1°39'47"4"W, Muskiz, en la Reserva de la Biosfera del Urdaibai (Biosfera) a 500m de altitud.

Este certificado garantiza de forma exclusiva, intransferible y personalizable durante el año todo el CO<sub>2</sub> que absorban los árboles plantados en 100.000 de hectáreas que absorben en total más que compensan las emisiones de CO<sub>2</sub> de las actividades comerciales y consumo de absorción de CO<sub>2</sub>.

IMPREDIBLE BASCO

Impredible Basco

basco@imprediblebasco.com | www.imprediblebasco.com | www.impredible.com

## SENSIBILISATION AUTOUR DE L'ECONOMIE CIRCULAIRE

Que ce soit au niveau de ses produits ou au niveau de ses activités, RAJA sensibilise ses clients et ses collaboratrices et collaborateurs aux bonnes pratiques sur le principe des 5R qui ont également été repris par toutes les filiales « Packaging » du Groupe.

### 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.
- RÉUTILISER** DES 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 HIPLU !
- RÉDUIRE** 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.
- REMPLEACER** 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.

### LES "5 R" DE L'EMBALLAGE PAR CENPAC

solutions d'emballage

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 attendues en termes de qualité, de protection, d'image et qui attestent de l'engagement éco-responsable.

**RÉDUIRE**  
Minimiser les emballages (poids/taille) est une manière efficace de réduire :  
- les déchets,  
- les coûts,  
- l'impact environnemental.  
**EXEMPLE** Réduire le vide dans le colis en adaptant la taille de la caisse à celle de votre produit.

**REMPLEACER**  
Aujourd'hui, il existe de nombreux matériaux d'emballage renouvelables et durables : cartons, sacs, paille de céréales, amidon de maïs... qui peuvent se substituer aux matériaux qui endommagent notre environnement.  
**EXEMPLE** Assortir l'un des alternatives entre mousses.

**RÉUTILISER**  
Les emballages pouvant être réutilisés offrent des avantages en termes de durabilité, de productivité, de sécurité, etc...  
Privilégier les emballages réutilisables.  
**EXEMPLE** Économiser : utilisation d'emballages aller-retour avec double bande adhésif. Maintenance & stockage : les bacs peuvent être à long, réalisables de nombreuses fois.

**RECYCLER**  
Les emballages recyclables sont privilégiés dans le choix des clients, de plus en plus impliqués dans la démarche de respect de l'environnement.  
**EXEMPLE** La présence des logos d'information sur le recyclage est un guide.

**RENOUVELER**  
Sélectionner des emballages plus « éco-responsables » pour remplacer les emballages classiques moins respectueux de l'environnement.  
**EXEMPLE** Les sacs EGAL IM et Anti-gaspillage : permettent de minimiser les matières des emballages alimentaires.

**AGISSONS ÉCO-RESPONSABLE**

## 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.

## 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'**AFAQ**. 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 filin éirable 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 AGECE** (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**.



Boîte PSE



Gobelet

Tous ces produits sont disponibles chez **cenpac** !



Gobelet carton brun



Boîte en pulpe de canne à sucre



Assiette en carton kraft



Couverts en bois

#### 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**.











Nous innovons en proposant à nos clients des alternatives éco-responsables biosourcées aux produits en plastique.



## **REDUCTION DES CONSOMMATIONS ENERGETIQUES**

Dans le cadre de leur certification environnementale ISO 14001 et de la Politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises, les filiales du Groupe RAJA mettent en œuvre les actions nécessaires pour réduire leurs consommations énergétiques :

- ▶ 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

## **FLOTTE AUTOMOBILE PLUS ECORESPONSABLE**

### **Véhicules de Fonction**

L'offre de véhicules proposés 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 & 100% Electriques**

Certaines filiales ont mis en place un partenariat avec des transporteurs utilisant des véhicules "propres".

Notre filiale JPG dispose d'une flotte de véhicules utilitaires 100% électriques pour la livraison de ses clients en région parisienne. RAJA France a investi en 2021 dans des véhicules fonctionnant au Biogaz.



Les différents indicateurs en matière d'ENVIRONNEMENT sont mentionnés en détails dans le paragraphe INDICATEURS RSE

# 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 est une référence de comportement qui s'impose à l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe, à tous les niveaux sans exception, et dont la finalité est de servir de guide et d'inspirer les actions par le respect des valeurs et des engagements du Groupe



## **LES 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.

## **LES 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

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'1,2 Milliard d'euros en 2021 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.

## 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 sera mise à jour en 2022.

## Code de Conduite Anti-Corruption

Le Code de Conduite Anti-Corruption, s'applique à toutes les collaboratrices et 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 Ethique

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 ETHIQUE**

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 sera 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.

## **COMITE D'ETHIQUE**

Le Comité d'Éthique de 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 d'Éthique est l'interlocuteur privilégié des collaboratrices et des collaborateurs de RAJA pour toute question relative à l'application de la Charte ainsi que des politiques et procédures internes associées. Il reçoit et traite les signalements de comportement contraire aux stipulations de la Charte.

# 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.

## **SENSIBILISATION DES COLLABORATRICES & COLLABORATEURS DU GROUPE**

Depuis le mois de septembre 2021, la Direction Juridique édite une newsletter à destination de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs du groupe par pays. Cette newsletter a pour objectif de présenter les recommandations, les avis et les décisions des Autorités de contrôle européennes pouvant avoir un intérêt pour le Groupe RAJA.

### **Edition de septembre 2021**

- ▶ Concurrence & Partenariats
- ▶ Contrats & Appels d'offre
- ▶ Achats & Ventes
- ▶ Vente en ligne
- ▶ Produits
- ▶ Logistique & Transport
- ▶ Finance

### **Edition d'octobre 2021**

- ▶ Prospection commerciale
- ▶ Sécurité informatique
- ▶ Cookies et autres traceurs
- ▶ Durée de conservation des données
- ▶ Droit des personnes
- ▶ Ressources Humaines

### **Edition de novembre 2021**

- ▶ Transferts des données hors EEE
- ▶ Sécurité informatique
- ▶ Cookies prospection commerciale
- ▶ Principe de minimisation des données
- ▶ Traitement des données de santé (SPECIAL COVID)
- ▶ Notification de violation de données

### **Edition de décembre 2021**

- ▶ L'éthique de l'intelligence artificielle
- ▶ La place du Délégué à la protection des données au sein des organisations
- ▶ Marketing : la pratique de l'inbox advertising et la présentation de la Privacy Sandbox de Google
- ▶ Les nouveautés en matière de démarchage téléphonique

# 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 de l'Information

## SENSIBILISATION DES COLLABORATRICES & COLLABORATEURS DU GROUPE

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. Il sera incrémenté encore davantage en 2022.

Fin 2021, des sessions de sensibilisation animées par notre RSSI ont été dispensées :

- ▶ Le mot de passe
- ▶ Le coffre-fort de mots de passe

Une plateforme d'éducation à la sécurité de l'information a également été créée et des modules de e-learning ont été mis à la disposition des collaboratrices et des collaborateurs du Groupe.

Ces modules interactifs concernaient les sujets suivants :

- ▶ Eviter les liens dangereux
- ▶ Eviter les pièces jointes dangereuses
- ▶ Formation sur les URL
- ▶ Hameçonnage de saisie de données
- ▶ Menace de harponnage
- ▶ Outils de protection de la messagerie électronique
- ▶ Sécurité des courriels sur les appareils mobiles
- ▶ Sécurité du courriel

Des posters et des infographies sur les thématiques de la sécurité des systèmes d'information ont été affichés dans les locaux (ascenseurs, salles de pause) pour informer les collaboratrices et les collaborateurs du Groupe sur les bonnes pratiques.

**EMPÊCHEZ LES RANSOMWARES DE PRENDRE NOS DONNÉES EN OTAGE**

Les ransomwares ciblent des entreprises et organisations de toutes tailles, mais aussi des particuliers.

S'il peut se connecter à Internet... il est vulnérable.  
Ordinateur  
Appareil mobile  
Serveur  
Périphérique USB

**LIMITEZ LE RISQUE D'ATTAQUE DE RANSOMWARE.**

<p><b>SOYEZ VIGILANT AVEC VOS E-MAILS</b> Soyez prudent avec les liens et les pièces jointes que vous n'attendez pas, même s'ils semblent provenir de sources fiables. Vérifiez toujours auprès de l'expéditeur avant de cliquer ou de télécharger.</p>	<p><b>MAINTENEZ VOS LOGICIELS À JOUR</b> Cela vaut pour votre logiciel de cybersécurité, votre navigateur et tout autre logiciel ou application que vous utilisez. Si votre entreprise vous demande d'installer une mise à jour, faites-le rapidement !</p>
<p><b>PROTÉGEZ VOTRE APPAREIL</b> Téléchargez uniquement des applications fiables et assurez-vous que VOUS seul avez accès à votre appareil. Ne laissez pas les membres de votre famille utiliser des appareils d'entreprise.</p>	<p><b>NAVIGUEZ EN TOUTE SÉCURITÉ</b> Bloquez les fenêtres contextuelles, utilisez un bloqueur de publicité crédible, désactivez les modules d'extension (ou paramétrez-les pour qu'ils ne s'exécutent qu'après avoir obtenu votre autorisation) et évitez les sites à risque.</p>

**Si vous pensez que votre système est infecté, réagissez vite.**  
Déconnectez-vous immédiatement du réseau, tant filaire que sans fil.  
Contactez le support informatique (13).

RAJA GROUP

**CONSEILS PRATIQUES POUR ÉVITER LES E-MAILS DE PHISHING**

Pour parvenir à leurs fins, les e-mails de phishing n'ont besoin que d'une chose : que le destinataire morde à l'hameçon. Cet arbre décisionnel constitue un rappel utile que la vérification des e-mails inconnus constitue une étape importante de la protection de vos données et de vos appareils.

**Avez-vous reçu un e-mail ?**

- NON** → POURSUIVEZ
- OUI** → CONTIENT-IL UN LIEN ?
  - NON** → POURSUIVEZ
  - OUI** → CONTIENT-IL UNE PIÈCE JOINTE ?
    - NON** → POURSUIVEZ
    - OUI** → DEMANDE-T-IL DE L'ARGENT, DES IDENTIFIANTS DE CONNEXION OU DES INFORMATIONS SENSIBLES ?
      - NON** → POURSUIVEZ
      - OUI** → CONNAISSEZ-VOUS SON EXPÉDITEUR ?
        - OUI** → EN ÊTES-VOUS CERTAIN ?
          - OUI** → POURSUIVEZ
          - NON** → POUVEZ-VOUS VÉRIFIER QUI LA ENVOYE ?
            - OUI** → POURSUIVEZ
            - NON** → EN ÊTES-VOUS ABSOLUMENT CERTAIN ?
              - OUI** → POURSUIVEZ
              - NON** → SIGNALÉZ L'E-MAIL (et attendez une confirmation avant d'agir) → POURSUIVEZ

**Pour confirmer la source :**

- Recherchez les liens pour voir la destination réelle et comparez-les avec le site légitime.
- Après un contrôle de légitimité comme pour tout ce qui figure dans le mail et n'appartient pas au phishing.
- Cela fait un site Web qui confirme son identité (adresse email valide, etc.).

**Pour rappel :**

- Les ransomwares ciblent souvent des entreprises et des particuliers.
- Les ransomwares ciblent aussi les particuliers pour avoir fait de mauvaises décisions.
- Les ransomwares et logiciels peuvent être copiés et partagés avec d'autres personnes.
- Les liens peuvent être dupliqués et hameçonner les utilisateurs.

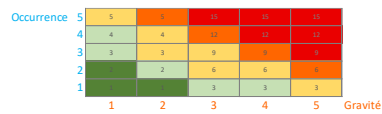
**Pour rappel :**

- Avant de demander quel que ce soit, les cybercriminels travaillent parfois un contrat de confiance en développant progressivement les relations au moyen d'e-mails d'appels téléphoniques et d'interactions sur les médias sociaux.
- Les cybercriminels peuvent voler et diffuser des fichiers de connexion pour envoyer des e-mails malveillants à partir de comptes connus et fiables.
- Avant de cliquer sur un lien, de télécharger un fichier, de communiquer des données sensibles ou d'effectuer un paiement transactionnel, vous devez être absolument certain que l'expéditeur est bien celui qu'il prétend être et que sa demande est légitime.

RAJA GROUP

# EVALUATION DES RISQUES LIES A LA SECURITE DE L'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 ci-dessous relative à la gestion des systèmes d'information montre que les risques sont maîtrisés puisque la cotation résiduelle est faible.



Activité du processus	Risque (avéré ou potentiel)	Impact	Criticité brute					Actions de maîtrise (Prévention / protection)	Criticité résiduelle			Commentaires
			Occurrence	G1	G2	Gravité	Cotation brute		Prévention	Protection	Cotation résiduelle	
Etudes et développement : analyse et réalisation	livraison en production erronée	dysfonctionnements, besoin non couvert	1	1	3	3	3	Recettes avant mise en production	-2	-2	1	Suivi plus précis avec les métiers des développements projet
	développement trop lent	production non optimisée	4	1	1	1	4	Pilotage des projets	-2	0	2	
	Livraison en retard	engagement de délai non tenu	2	1	2	2	4	Pilotage des projets	-2	0	2	
Données : Surveillance de la conformité et disponibilité des données	Données clients erronées	Mauvais marketing opérationnel Réclamations clients, insatisfaction	4	2	2	2	8	Modules de correction de certaines données	-1	-1	3	
Surveillance de la sécurité et confidentialité	Mise à disposition d'information confidentielle	Commercial, image, relation fournisseurs	2	3	4	4	8	Politique de sécurité RSSI Outils de surveillance et prévention (firewall, antivirus, ...)	-2	-2	2	Des mesures complémentaires de sécurité ont été prises en 2019. De même, une mise à l'épreuve (Espagne) a démontré une certaine robustesse de nos outils.
Gestion des sauvegardes et archivage	Blocage des outils informatiques, des processus	Commercial et/ou logistique	1	5	5	5	5	Procédures de back up et sauvegardes régulières	-3	-4	1	RAS
Systèmes : surveillance et mise à jour des systèmes et logiciels et site web	Arrêt des systèmes et des sites web	Commercial et/ou logistique	4	4	3	4	16	Suivi d'exploitation, monitoring des applications et sites web. Tests de charges des nouveaux programmes	-2	-2	4	Monitoring en Place
Surveillance de la sécurité et confidentialité	Exfiltration de données	Perte de chiffre d'affaire déficit d'image	3	1	4	4	12	Gestion des entrées / sorties et suivi des actions sur les fichiers (Varonis*)	-1	-2	4	RAS
Suivi des prestations	Mauvaise qualité	Systèmes défaillants (internes ou externes)	2	1	2	2	4	Suiv des fournisseurs	-1	0	2	Procédure de 2017 appliquée Sortie de 3 fournisseurs
Réseau : gestion et maintenance du réseau	Ne plus accéder au système	Business perturbé	1	4	3	4	4	Monitoring du réseau et constitution de flux séparés (back up)	0	-3	1	RAS
Hot line : analyse et traitement des demandes	Mauvaise qualité de service	Clients internes mécontents	3	3	2	3	9	Stimulation des équipes, monitoring des pannes, formalisation des processus	-2	-1	2	
Global processus	Risque de corruption : choix de prestataires	Non conformité à la Loi Sapin II	2	3	1	3	6	Mise en concurrence de plusieurs prestataires Définition de critères d'évaluation	-1	0	3	
Global processus	Risque de corruption : Choix de fournisseurs de matériels	Non conformité à la Loi Sapin II	2	3	1	3	6	AO pour les gros équipements (immobilisations) Mise en concurrence de plusieurs fournisseurs	-1	0	3	Monopole pour certains matériels (apple)
Continuité d'activité en cas de perte d'un datacenter	continuité d'activité	Arrêt de l'activité	1	5	4	5	5	Plan de redondance des infrastructures	0	-3	2	Testé en live en août 2019
Continuité d'activité en cas de pandémie	continuité d'activité	Arrêt de l'activité	1	5	5	5	5	Télétravail	0	-4	1	Télétravail

## CALENDRIER DE CONSERVATION DES DOCUMENTS

Ce projet est en cours et n'a pas été finalisé sur 2021.

## 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.



Les différents indicateurs en matière d'ETHIQUE sont mentionnés en détails dans le paragraphe INDICATEURS RSE

# INDICATEURS RSE DE LA MAISON MERE

## RAJA France

### Excellence de la Qualité de la Relation et du Service à nos Clients

#### TAUX DE RECLAMATION

	2020		2021		2022
	Objectif	Réalisé	Objectif	Réalisé	Objectif
Nombre de Commandes	455 400	475 059	<b>513 351</b>	<b>475 059</b>	<b>505 627</b>
Nombre de Réclamations Ouvertes		32 212		<b>32 205</b>	
Taux de Réclamation	5,95 %	6,81 %	<b>5,95%</b>	<b>6,29%</b>	<b>5,95%</b>
Taux de Réclamation (Commercial)	1,20 %	1,41 %	<b>1,20%</b>	<b>1,35%</b>	<b>1,20%</b>
Taux de Réclamation (Logistique)	1,20 %	1,03 %	<b>1,00%</b>	<b>0,79%</b>	<b>0,90%</b>
Taux de Réclamation (Transports)	2,13 %	2,55 %	<b>2,13%</b>	<b>2,08%</b>	<b>2,10%</b>
<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>

#### TAUX DE SERVICE INTERNE

	2020		2021		2022
	Objectif	Réalisé	Objectif	Réalisé	Objectif
Taux de Service (Commercial)	98,80 %	98,59 %	<b>98,80 %</b>	<b>98,65%</b>	<b>98,80%</b>
Taux de Service (Supply Chain)	94,85 %	95,83 %	<b>95,05 %</b>	<b>95,84%</b>	<b>95,22%</b>
Taux de Disponibilité du Stock	98,30 %	98,28 %	<b>98,30 %</b>	<b>97,95%</b>	<b>97,90%</b>
Taux de Service Qualité des Produits	99,58 %	99,41 %	<b>99,58 %</b>	<b>99,47%</b>	<b>99,50%</b>
Taux de Service (Logistique)	98,73 %	98,97 %	<b>99,00 %</b>	<b>99,21%</b>	<b>99,10%</b>
<b>Taux de Service Interne Global</b>	<b>93,06 %</b>	<b>93,64 %</b>	<b>93,65 %</b>	<b>93,92%</b>	<b>93,26%</b>

#### TAUX DE SERVICE EXTERNE

	2020		2021		2022
	Objectif	Réalisé	Objectif	Réalisé	Objectif
Taux Délai de Livraison 24h	98,06%	96,71%	<b>98,06 %</b>	<b>98,61%</b>	<b>98,50%</b>
Taux Délai de Livraison 48h	97,80%	95,47%	<b>97,80 %</b>	<b>98,08%</b>	<b>98,50%</b>
Taux de Qualité de la Livraison	99,61 %	99,70 %	<b>99,61 %</b>	<b>99,66%</b>	<b>99,66%</b>
<b>Taux de Service Externe Global</b>	<b>98,60 %</b>	<b>95,50 %</b>	<b>98,81 %</b>	<b>97,96%</b>	<b>98,67%</b>

# Social & Droits Humains

## SANTE & SECURITE DES COLLABORATRICES ET DES COLLABORATEURS

### Evaluation des Risques Professionnels

Sur les 15 Unités de Travail (UT) évaluées, le bilan de l'évaluation des risques 2021 est le suivant :

	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
<b>2020</b>	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>2021</b>	<b>764</b>	<b>23</b>	<b>326</b>	<b>415</b>	<b>1</b>	<b>129</b>	<b>634</b>

Sur 2022, la méthodologie d'évaluation va changer, actuellement les unités de travail sont définies par lieux, elles seront définies par fonctions.

	2020	2021
Nombre de sites concernés	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	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>

### Bilan de Santé

Le bilan des visites médicales est le suivant :

	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	458	104	70	<b>458</b>	<b>118</b>	<b>31</b>
Visites médicales à jour	410	67	60	<b>416</b>	<b>98</b>	<b>28</b>
Visites médicales non à jour	48	37	10	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>3</b>
% de visites médicales à jour	89,5 %	64,4 %	85,7 %	<b>90,61%</b>	<b>77,11%</b>	<b>87,09%</b>
<b>Total à jour</b>	<b>84,7 %</b>			<b>89,29%</b>		

## Sauveteurs Secouristes du Travail

Le nombre Sauveteurs Secouristes du Travail formés ou recyclés est le suivant :

	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	5	0	0	0
Nombre de SST Recyclés	0	8	15	23
Nombre de SST à jour	41	11	18	29
<b>Total à jour</b>	<b>46</b>	<b>19</b>	<b>33</b>	<b>52</b>

## Suivi de l'Accidentologie

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
2020	16		13		29	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	0	12	3	8	3	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	
2020	13		979		1		53		14		1032	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	-	9	-	1209	1	6	4	197	1	15	4	1406

## Taux de Fréquence & Taux de Gravité

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	29	23	0
Nombre d'accidents avec arrêt	14	15	0
Nombre de jours perdus	1032	1406	0
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>15,6</b>	<b>15,90</b>	<b>0</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>1,13</b>	<b>1,49</b>	<b>0</b>

## CONDITIONS DE TRAVAIL

### Enquêtes de Satisfaction sur l'Environnement de Travail

	2020	2021
Effectif Total	654	699
Nombre de personnes ayant répondu à l'enquête	106	107
<b>% de l'Effectif ayant répondu à l'enquête de satisfaction</b>	<b>16,20%</b>	<b>15,34%</b>

## DIALOGUE SOCIAL

### Accords Signés avec les Partenaires Sociaux

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	14	14
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	10	8
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	4	6
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

### Réunions avec les Instances Représentatives du Personnel

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	30	14
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	8	5
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	15	12

### Effectif Représenté par des Instances Représentatives du Personnel

	2020	2021
Effectif Total	654	699
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Représentation en Matière de Santé, Sécurité & Conditions de Travail

	2020	2021
Effectif Total	654	699
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Convention Collective sur les Conditions de Travail

	2020	2021
Effectif Total	654	699
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## GESTION DES CARRIERES

### Entretiens Annuels d'Evaluation

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	583	582
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	376	465
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>64%</b>	<b>80%</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>57%</b>	<b>67%</b>

### Entretiens Professionnels Bisannuels

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	415	138
Nombre d'Entretiens Professionnels Réalisés	374	106
<b>% d'Entretiens Professionnels Réalisés</b>	<b>90%</b>	<b>77%</b>

### Mobilité Interne

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	1
		Femmes	0	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	5	2
		Femmes	6	8
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	1
		Femmes	0	4
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	9	3
		Femmes	20	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	3
		Femmes	1	5
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	1	0
		Femmes	1	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>43</b>	<b>28</b>

## Nombre de Collaboratrices et de Collaborateurs ayant reçu une Formation

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	47	30	77	49	45	94
Agents de Maîtrise	38	39	77	30	46	76
Cadres	112	119	231	62	83	145
Directeurs	12	3	15	2	6	8
<b>TOTAL</b>	<b>209</b>	<b>191</b>	<b>400</b>	<b>143</b>	<b>180</b>	<b>323</b>

## Nombre d'Heures de Formation & Moyenne d'Heures de Formation / Personne

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	554,40	164,50	718,90	2 009	712	2 721
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>11,79</b>	<b>5,48</b>	<b>17,27</b>	<b>40,18</b>	<b>17,36</b>	<b>57,54</b>
Agents de Maîtrise	500,30	955,30	1 455,60	1 079	566	1 645
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>13,16</b>	<b>24,49</b>	<b>17,65</b>	<b>35,97</b>	<b>12,58</b>	<b>48,55</b>
Cadres	1 192,20	975,50	2 167,70	1 607	1 686	3 293
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>10,64</b>	<b>8,2</b>	<b>18,84</b>	<b>25,92</b>	<b>19,83</b>	<b>45,75</b>
Directeurs	107,31	21	128,31	75	138	213
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>8,94</b>	<b>7</b>	<b>15,94</b>	<b>37,50</b>	<b>23</b>	<b>60,50</b>
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>11,26</b>	<b>11,08</b>	<b>21,98</b>	<b>33,13</b>	<b>17,52</b>	<b>50,25</b>

## DIVERSITE, DISCRIMINATION & HARCELEMENT

### Répartition de l'Effectif par Statut et par Genre

Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	146	149
	%	57%	57%
	Femmes	110	113
	%	43%	43%
	<b>TOTAL</b>	<b>256</b>	<b>262</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	54	61
	%	40%	38%
	Femmes	80	101
	%	60%	62%
	<b>TOTAL</b>	<b>134</b>	<b>162</b>

	%	2020	2021
<b>Statut</b>	<b>Genre</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Cadres	Hommes	101	112
	%	41%	44%
	Femmes	146	145
	%	59%	56%
	<b>TOTAL</b>	<b>247</b>	<b>257</b>
	%	38%	37%
Directeurs	Hommes	10	9
	%	59%	50%
	Femmes	7	9
	%	41%	50%
	<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>18</b>
	%	3%	3%
<b>TOTAL</b>	<b>Hommes</b>	<b>311</b>	<b>331</b>
	%	48%	47%
	<b>Femmes</b>	<b>343</b>	<b>368</b>
	%	52%	53%
	<b>TOTAL</b>	<b>654</b>	<b>699</b>

## Répartition de l'Effectif par Age et par Statut

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	4	0	0	0	4	0,61%	11	0	0	0	11	1,57%
De 21 à 25 ans	33	14	13	0	60	9,17%	40	9	12	0	61	8,73%
De 26 à 30 ans	20	12	29	0	61	9,33%	18	32	37	0	87	12,45%
De 31 à 35 ans	19	9	35	0	63	9,63%	27	10	29	0	66	9,44%
De 36 à 40 ans	30	22	40	0	92	14,07%	21	24	36	0	81	11,59%
De 41 à 45 ans	39	26	35	1	101	15,44%	37	26	42	2	107	15,31%
De 46 à 50 ans	37	19	37	8	101	15,44%	37	22	46	7	112	16,02%
De 51 à 55 ans	34	17	33	1	85	13,00%	32	19	28	4	83	11,87%
De 56 à 60 ans	30	13	22	4	69	10,55%	30	15	23	1	69	9,87%
De 61 à 65 ans	8	1	3	1	13	1,99%	8	4	4	2	18	2,58%
+ de 65 ans	2	1	0	2	5	0,76%	1	1	0	2	4	0,57%

## Index d'Égalité entre les Femmes et les Hommes

	2020	2021	Objectif 2022
Index Égalité F/H	99 / 100	94 / 100	99/100

## Salaires Moyens par Catégories Socio Professionnelles

Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	2 367,01 €	2 356,29 €	2 794,60 €	2 877,00 €	3 930,22 €	4 080,27 €
	2021	2 358,70 €	2 374,85 €	2 824,93 €	2 875,97 €	3 939,25 €	4 135,96 €

## Répartition de l'Effectif par Nationalité

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	230	26	256	231	31	262
Agent de Maîtrise	128	6	134	151	11	162
Cadre	237	10	247	247	10	257
Directeur	16	1	17	17	1	18
<b>TOTAL</b>	<b>611</b>	<b>43</b>	<b>654</b>	<b>646</b>	<b>53</b>	<b>699</b>

## Collaboratrices et Collaborateurs en Situation de Handicap

Statut	2020	2021
Employé	6	4
Agent de Maîtrise	1	4
Cadre	4	3
Directeur	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

## Effectif Annuel Moyen

Statut	2020	2021
Employé	252,21	259,98
Agent de Maîtrise	127,76	145,56
Cadre	238,77	250,31
Directeur	16,59	17,93
<b>TOTAL</b>	<b>635,33</b>	<b>673,78</b>

## Embauches par Statut et par Genre

Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	24	31
	Femmes	46	46
<b>Total "Employé"</b>		<b>70</b>	<b>77</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	4	11
	Femmes	12	20
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>16</b>	<b>31</b>
Cadre	Hommes	15	18
	Femmes	21	18
<b>Total "Cadre"</b>		<b>36</b>	<b>36</b>
Directeur	Hommes	1	2
	Femmes	0	4
<b>Total "Directeur"</b>		<b>1</b>	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>		<b>124</b>	<b>150</b>

## Achats Responsables

### CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES & DU DEVELOPPEMENT DURABLE / CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

#### Signataires

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	523	517
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	523	515
<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>

#### Conventions de référencement fournisseurs

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	523	517
Nombres de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	523	517
<b>% de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## EVALUATION DES FOURNISSEURS

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	523	517
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	240	113
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	240	113
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>70% du CA par famille de produits</b>	<b>70% du CA par famille de produits</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0<sup>(1)</sup></b>	<b>0<sup>(1)</sup></b>

(1) Le contexte sanitaire ne nous a pas permis de réaliser des audits sur site

## REDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PRODUITS

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	100%	99,6%	100%
% de références écoresponsables	NC	66%	67%
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	NC	81%	82%
% de références écoresponsables	48%	47%	51%
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	NC	75%	76%
% de produits achetés en Europe	86%	86%	86%
% de fournisseurs européens	95%	97%	97%

## FORMATION DES ACHETEURS AUX QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

### Sensibilisation des Acheteurs

	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs au sein de la Centrale d'Achat Groupe	32	29	35
Nombre d'Acheteurs au sein de la Centrale d'Achat Groupe formés aux Achats Responsables	32	29	35
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Objectif d'Achats Responsables

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	10%	10%

# Environnement

## GESTION DES DECHETS

### Tonnage de nos Déchets

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
<b>Déchets Recyclables / Revalorisables (En Tonnes)</b>			
Carton & Papier	NC	215,66	Réduction entre 3 et 8%
Papier (suite destruction documents sensibles)	NC	0,20	
Bois Broyé	NC	1,42	
Bois (palettes cassées)	NC	8,06	
Ferraille	NC	1,88	
Films Plastiques	NC	3,02	
Verre	0,17	0,238	
Capsules à Café	0,13	0,05	
Bouteilles & gobelets en Plastique	0,10	0,03	
Canettes	0,08	0,06	
Mégots	0,001	0,015	
Piles	0,00	0,079	
Déchets Industriels Banals (DIB) --> recyclés à 60 % du tonnage global	NC	66,727	
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	NC	2,294	
<b>Sous Total Déchets Recyclables / Revalorisables</b>	<b>NC</b>	<b>299,533</b>	<b>Réduction entre 3 et 8%</b>
<b>Déchets Non Recyclables / Non Revalorisables (En Tonnes)</b>			
Déchets Industriels Banals (DIB) --> non recyclés 40 % du tonnage global	NC	44,485	Réduction entre 3 et 8%
DASRI	NC	0,005	
Aérosol	NC	0,04	
Déchets solides	NC	0,53	
Déchets ultimes	NC	77,88	
Emballages avec résidus	NC	0,11	
Liquides inflammables	NC	0,87	
<b>Sous Total Déchets Non Recyclables / Non Revalorisables</b>	<b>NC</b>	<b>123,92</b>	<b>Réduction entre 3 et 8%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>NC</b>	<b>423,45</b>	<b>Réduction entre 3 et 8%</b>

### Recyclage des Déchets (hors palettes)

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	NC	291,473	-
% de valorisation de nos déchets	NC	68,51%	70 %

## Réduction du Tonnage des Catalogues

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	626	763	760

## SUIVI DES CONSOMMATIONS D'ENERGIE

### Gaz & Electricité

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	2 353 628	3 371 224	2 400 000
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	14,60	18,99	< 15
Consommations d'Electricité (en kWh)	2 380 694	2 511 653	2 400 000
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	14,77	14,15	< 15
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	4 734 322	5 882 877	4 800 000
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	26,67	33,13	< 27

(\*) Effectif de 699 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

### Eau

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	3 882	3 302	3 250
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	0,024	0,019	0,015

(\*) Effectif de 699 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021
Consommations de Eau Incendie (en m <sup>3</sup> )	851	778

### Emissions de Gaz à Effet de Serre

	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	1 099	Réduction entre 3 et 8%
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	60	Réduction entre 3 et 8%
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	526 341	Réduction entre 3 et 8%
<b>TOTAL DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>NC</b>	<b>527 500</b>	<b>Réduction entre 3 et 8%</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
<b>2020</b>	346	41	167	138	8	110	228
<b>2021</b>	<b>202</b>	<b>27</b>	<b>83</b>	<b>92</b>	<b>1</b>	<b>59</b>	<b>142</b>

## Ethique

### SENSIBILISATION AUX QUESTIONS D'ETHIQUE

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	654	<b>699</b>	<b>NC</b>
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	0	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

### SUIVI DES SIGNALEMENTS AU TRAVERS DE LA PROCEDURE D'ALERTE PROFESSIONNELLE

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	<b>0</b>
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	<b>0</b>
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	<b>1</b>

# 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

	2020	2021
Nombre de sites concernés	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1
% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	100%	100%



	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

	2020	2021
Nombre de sites concernés	7	7
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	7/7	7/7
% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	100%	100%



	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

	2020	2021
Nombre de sites concernés	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	1/1	1/1
% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	100%	100%

	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

	2020	2021
Nombre de sites concernés	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	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>

	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

	2020	2021
Nombre de sites concernés	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	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>

	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

	2020	2021
Nombre de sites concernés	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	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>

	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

	2020	2021
Nombre de sites concernés	3	3
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	3/3	3/3
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</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	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre de sites concernés	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	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>



	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	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>37</b>

	2020	2021
Nombre de sites concernés	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	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>



	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	<b>225</b>	<b>43</b>	<b>144</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>36</b>	<b>189</b>

	2020	2021
Nombre de sites concernés	1	1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	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>

	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
<b>2020</b>	6	0	0	0	3	2	1
<b>2021</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

	2020	2021
Nombre de sites concernés		1
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	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>



	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
<b>2020</b>	51	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>2021</b>	<b>51</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre de sites concernés	5	5
Nombre de sites effectuant une Evaluation des risques de Santé & Sécurité au Travail	5/5	5/5
<b>% de sites ayant effectué une évaluation des risques de Santé &amp; Sécurité au Travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Bilan de Santé



	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	<b>98</b>	<b>25</b>	<b>4</b>
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	<b>94</b>	<b>23</b>	<b>4</b>
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	<b>96%</b>	<b>92%</b>	<b>0%</b>
<b>Total à jour</b>	<b>NC</b>			<b>95%</b>		

	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	263	108	20	<b>255</b>	<b>109</b>	<b>20</b>
Visites médicales à jour	232	104	20	<b>230</b>	<b>107</b>	<b>20</b>
Visites médicales non à jour	31	4	0	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
% de visites médicales à jour	88%	96%	100%	<b>90%</b>	<b>98%</b>	<b>100%</b>
<b>Total à jour</b>	<b>91%</b>			<b>93%</b>		



	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	256	9	123	<b>273</b>	<b>8</b>	<b>120</b>
Visites médicales à jour	251	9	121	<b>260</b>	<b>8</b>	<b>108</b>
Visites médicales non à jour	5	0	2	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
% de visites médicales à jour	98%	100%	98%	<b>95%</b>	<b>100%</b>	<b>90%</b>
<b>Total à jour</b>	<b>98%</b>			<b>94%</b>		



	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	<b>108</b>	<b>17</b>	<b>12</b>
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	<b>73</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>2</b>
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	<b>66%</b>	<b>65%</b>	<b>83%</b>
<b>Total à jour</b>	<b>NC</b>			<b>69%</b>		

	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	263	55	16	<b>262</b>	<b>53</b>	<b>17</b>
Visites médicales à jour	131	55	13	<b>117</b>	<b>53</b>	<b>15</b>
Visites médicales non à jour	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
% de visites médicales à jour	100%	100%	100	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Total à jour</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>		

	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	115	0	0	<b>130</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Visites médicales à jour	115	0	0	<b>130</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Visites médicales non à jour	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
% de visites médicales à jour	100%	100%	100%	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Total à jour</b>	<b>100%</b>			<b>100%</b>		

	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	<b>104</b>	<b>63</b>	<b>36</b>
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	<b>3</b>	<b>62</b>	<b>36</b>
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	<b>101</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	<b>3%</b>	<b>98%</b>	<b>100%</b>
<b>Total à jour</b>	<b>NC</b>			<b>50%</b>		

	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Total à jour</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>		

	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	55	0	4	65	0	7
Visites médicales à jour	55	0	4	64	0	7
Visites médicales non à jour	0	0	0	1	0	0
% de visites médicales à jour	100%	100%	100%	98%	100%	100%
<b>Total à jour</b>	<b>100%</b>			<b>99%</b>		

	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Total à jour</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>		

	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Total à jour</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>		

	2020			2021		
	Bureaux	Logistique		Bureaux	Logistique	
		Caristes	Autres		Caristes	Autres
Nombre de Collaborateurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Visites médicales non à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
% de visites médicales à jour	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Total à jour</b>	<b>NC</b>			<b>NC</b>		

## Sauveteurs Secouristes du Travail

	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	0	NC	NC	0
Nombre de SST Recyclés	0	NC	NC	24
Nombre de SST à jour	32	NC	NC	7
<b>Total à jour</b>	<b>32</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>31</b>

	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	0	0	7	7
Nombre de SST Recyclés	33	32	12	44
Nombre de SST à jour	0	0	0	0
<b>Total à jour</b>	<b>33</b>	<b>64</b>	<b>19</b>	<b>51</b>



	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	0	0	0	0
Nombre de SST Recyclés	3	7	16	23
Nombre de SST à jour	44	10	7	17
<b>Total à jour</b>	<b>47</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>40</b>



	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	0	0	0	0
Nombre de SST Recyclés	2	0	2	2
Nombre de SST à jour	2	0	2	2
<b>Total à jour</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>



	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	7	0	3	3
Nombre de SST Recyclés	33	2	4	6
Nombre de SST à jour	9	24	28	52
<b>Total à jour</b>	<b>49</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>61</b>



	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	5	0	5	5
Nombre de SST Recyclés	5	0	0	0
Nombre de SST à jour	5	0	10	10
<b>Total à jour</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	NC	0	0	0
Nombre de SST Recyclés	NC	4	6	10
Nombre de SST à jour	NC	4	6	10
<b>Total à jour</b>	<b>NC</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>

	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	NC	NC	NC	NC
Nombre de SST Recyclés	NC	NC	NC	NC
Nombre de SST à jour	NC	NC	NC	NC
<b>Total à jour</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	13	2	11	13
Nombre de SST Recyclés	12	2	10	12
Nombre de SST à jour	3	2	6	8
<b>Total à jour</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>33</b>

	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	6	2	3	5
Nombre de SST Recyclés	1	2	2	4
Nombre de SST à jour	6	2	3	5
<b>Total à jour</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>

	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	0	0	1	1
Nombre de SST Recyclés	4	0	0	0
Nombre de SST à jour	0	0	3	3
<b>Total à jour</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

	2020	2021		
	TOTAL	Logistique	Bureaux	TOTAL
Nombre de Nouveaux SST	0	4	1	5
Nombre de SST Recyclés	5	2	2	4
Nombre de SST à jour	21	13	4	17
<b>Total à jour</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>26</b>

## Suivi de l'Accidentologie

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
2020	1		9		10	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	1	2	1	1	2	3

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	
2020	0		0		5		208		5		208	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	1	1	8	16	0	0	0	0	1	1	8	16

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
2020	10		5		15	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	1	13	2	3	3	16

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	
2020	5		66		1		65		6		141	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	1	8	13	780	0	2	0	10	1	10	13	790

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
2020	17		4		21	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	2	10	1	0	3	10

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	
2020	17		999		4		163		21		1162	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	2	9	10	40	0	0	0	0	2	9	10	40

**Kalamazoo**

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	1		0		1	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	0	3	1	1	1	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	
2020	1		64		0		0		1		64	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	0	3	0	37	1	1	157	20	1	4	157	57

**MONDOFFICE**

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	0		1		1	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	3	0	3	0	6	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	
2020	0		0		1		10		1		10	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	3	0	98	0	3	0	54	0	6	0	152	0

**RAJA**  
Allemagne

Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
2020	NC		NC		NC	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	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	
2020	NC		NC		NC		NC		NC		NC	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC



Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
2020	NC				NC				NC			
2021	ATJ		AT		ATJ		AT		ATJ		AT	
	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	
2020	NC		NC		NC		NC		NC		NC	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC



Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
2020	NC				NC				NC			
2021	ATJ		AT		ATJ		AT		ATJ		AT	
	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	
2020	NC		NC		NC		NC		NC		NC	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC



Année	Logistique				Bureaux				TOTAL			
2020	0				0				0			
2021	ATJ		AT		ATJ		AT		ATJ		AT	
	0		0		0		1		0		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	
2020	0		0		0		0		0		0	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1	0	3



Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
2020	NC		NC		NC	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	3	15	0	0	3	15

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	
2020	0		0		0		0		0		0	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
2020	NC		NC		NC	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	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	
2020	NC		NC		NC		NC		NC		NC	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC



Année	Logistique		Bureaux		TOTAL	
2020	47		0		47	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	0	21	0	2	0	23

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	
2020	6		21		0		0		6		21	
2021	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT	ATJ	AT
	0	11	0	33	0	1	0	25	0	12	0	58

## Taux de Fréquence & Taux de Gravité

**bernard**

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	9	5	5
Nombre d'accidents avec arrêt	5	2	2
Nombre de jours perdus	0	38	38
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>14,35</b>	<b>5,30</b>	<b>5,30</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>0,99</b>	<b>0,20</b>	<b>0,20</b>

**CENPAC**  
solutions d'emballage

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	15	19	15
Nombre d'accidents avec arrêt	6	11	7
Nombre de jours perdus	141	803	150
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>13,34</b>	<b>23,01</b>	<b>NC</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>0,29</b>	<b>1,68</b>	<b>NC</b>

**JPG**

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	21	13	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	20	11	NC
Nombre de jours perdus	1162	420	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>24,65</b>	<b>18,21</b>	<b>NC</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>1,91</b>	<b>0,70</b>	<b>NC</b>

**Kalamazoo**

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	3	5	3
Nombre d'accidents avec arrêt	1	5	3
Nombre de jours perdus	64	214	100
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>3,61</b>	<b>19,37</b>	<b>10</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>0,23</b>	<b>0,83</b>	<b>0,50</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	1	6	0
Nombre d'accidents avec arrêt	1	6	0
Nombre de jours perdus	10	152	0
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
 Allemagne

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	7	0	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	0	0	NC
Nombre de jours perdus	0	0	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
 Benelux

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	NC	15	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	NC	10	NC
Nombre de jours perdus	NC	52	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
 Espagne

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	NC	NC	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	NC	NC	NC
Nombre de jours perdus	NC	NC	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
 Italie

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	0	0	0
Nombre d'accidents avec arrêt	0	1	0
Nombre de jours perdus	0	3	0
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>0</b>	<b>6,81</b>	<b>0</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>0</b>	<b>0,02</b>	<b>0</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	21	15	0
Nombre d'accidents avec arrêt	0	0	0
Nombre de jours perdus	0	0	0
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>51,74</b>	<b>24,93</b>	<b>75</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>5,17</b>	<b>2,49</b>	<b>5</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	2	NC	NC
Nombre d'accidents avec arrêt	2	NC	NC
Nombre de jours perdus	70	NC	NC
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Nombre total d'accidents	47	23	<20
Nombre d'accidents avec arrêt	6	12	<10
Nombre de jours perdus	21	58	<50
<b>Taux de Fréquence</b>	<b>21,52</b>	<b>7,71</b>	<b>&lt;10</b>
<b>Taux de Gravité</b>	<b>0,44</b>	<b>2,52</b>	<b>&lt;1</b>

## DIALOGUE SOCIAL

### Accords Signés avec les Partenaires Sociaux

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	8	8
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	1	3
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	4	7
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	1
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	4	6
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>8</b>	<b>14</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	2	4
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	0
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	0
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	1	1
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	0
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	0
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	6	9
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	1
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	3	2
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	1
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	1
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	2
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	NC	NC
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	NC	NC
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	NC	NC
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	0
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	0
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	0
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	0
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	0	0
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	0
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	0
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	2020	2021
Nombre d'Accords Signés avec les Partenaires Sociaux Existants	1	0
Nombre d'Accords Renouvelés sur la Période de Référence	0	1
Nombre d'Accords nouvellement Signés avec les Partenaires Sociaux	0	1
<b>Nombre d'Accords en Vigueur</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

## Réunions avec les Instances Représentatives du Personnel

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	11	11
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	4	4
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	3	11

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	23	14
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	12	6
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	36	26

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	11	11
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	4	4
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	3	3

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	10	4
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	5	6
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	N/A	N/A

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	0	0
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	10	12
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	12	12
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	1	1
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	NC	10
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	NC	11
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	NC	21

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	NC	NC
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	NC	NC
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	NC	NC

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	0	0
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	0	0
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	6	6
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	6	6
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	0	0
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	4	4
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0

	2020	2021
Nombre de Réunions du Comité Social Economique (CSE)	20	12
Nombre de Réunions de la Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail (CSSCT)	1	7
Nombre de Réunion de la Délégation Syndicale	0	0

## Effectif Représenté par des Instances Représentatives du Personnel

	2020	2021
Effectif Total	121	126
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	349	339
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	7/7	7/7
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	388	401
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	NC	153
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	334	332
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	111	129
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	NC	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	NC	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Effectif Total	NC	NC
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	NC	NC
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Effectif Total	59	72
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	125	187
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	0/1	0/1
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021
Effectif Total	119	115
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	0/1	0/1
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021
Effectif Total	870	662
Nombre de sites disposant d'Instances Représentatives du Personnel Elues	4/4	4/4
<b>% de l'Effectif représenté par des Instances Elues</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Représentation en Matière de Santé, Sécurité & Conditions de Travail

	2020	2021
Effectif Total	121	126
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	349	339
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	7/7	7/7
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	388	401
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	NC	153
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	334	332
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	111	129
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	NC	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	NC	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Effectif Total	NC	NC
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	NC	NC
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Effectif Total	59	72
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	125	187
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	119	115
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	870	662
Nombre de sites disposant d'une Commission Santé, Sécurité & Conditions de Travail	4/4	4/4
<b>% de l'Effectif représenté en matière de santé &amp; sécurité au travail</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Convention Collective sur les Conditions de Travail

	2020	2021
Effectif Total	121	126
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	349	339
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	7/7	7/7
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	388	401
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	NC	153
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	334	332
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	111	129
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	NC	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	NC	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Effectif Total	NC	NC
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	NC	NC
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Effectif Total	59	72
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	1/1	1/1
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Effectif Total	125	187
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	N/A	N/A
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021
Effectif Total	119	115
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	N/A	N/A
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021
Effectif Total	870	662
Nombre de sites disposant d'une Convention Collective	N/A	N/A
<b>% de l'Effectif couvert par une Convention Collective</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

## GESTION DES CARRIERES

### Entretiens Annuels d'Evaluation

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	110	109
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	107	107
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>97%</b>	<b>98%</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>87%</b>	<b>88%</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	303	316
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	293	312
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>97%</b>	<b>99%</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>97%</b>	<b>99%</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	328	361
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	301	333
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>78%</b>	<b>83%</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	NC	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	NC	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	334	332
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	334	332
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	NC	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	NC	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	NC	205
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	NC	177
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>NC</b>	<b>86%</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	NC	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	NC	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	59	72
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	59	72
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	125	187
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	21	93
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>17%</b>	<b>50%</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	NC	NC
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	NC	NC
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	618	381
Nombre d'Entretiens d'Evaluation Réalisés	442	197
<b>% d'Entretiens Annuels d'Evaluation Réalisés</b>	<b>72%</b>	<b>52%</b>
<b>% de l'Effectif ayant été Evalué</b>	<b>2%</b>	<b>14%</b>

## Entretiens Professionnels Bisannuels (Filiales Françaises Uniquement)

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	93	10
Nombre d'Entretiens Professionnels Réalisés	86	6
<b>% d'Entretiens Professionnels Réalisés</b>	<b>93%</b>	<b>60%</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	252	82
Nombre d'Entretiens Professionnels Réalisés	246	81
<b>% d'Entretiens Professionnels Réalisés</b>	<b>98%</b>	<b>99%</b>

	2020	2021
Nombre de Collaboratrices & de Collaborateurs à Evaluer	-	378
Nombre d'Entretiens Professionnels Réalisés	-	337
<b>% d'Entretiens Professionnels Réalisés</b>	<b>-</b>	<b>89%</b>

## Mobilité Interne

**bernard**

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	1	0
		Femmes	4	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	4	2
		Femmes	4	4
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	2
		Femmes	1	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	5
		Femmes	1	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>15</b>	<b>14</b>

**CENPAC**  
solutions d'emballage

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	5	2
		Femmes	2	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	4
		Femmes	2	2
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	2	2
		Femmes	1	4
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	3
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	2
		Femmes	1	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>13</b>	<b>19</b>

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	3	6
		Femmes	7	2
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	2	1
		Femmes	3	3
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	1	0
		Femmes	6	3
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	2
		Femmes	4	9
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	3	10
		Femmes	8	8
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>37</b>	<b>44</b>

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	3	0
		Femmes	1	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	3
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>4</b>	<b>3</b>

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	1	2
		Femmes	16	17
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	1	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>18</b>	<b>20</b>

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	1
		Femmes	1	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	3
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	1
		Femmes	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>1</b>	<b>5</b>

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	NC	1
		Femmes	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	NC	19
		Femmes	NC	11
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	NC	0
		Femmes	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	NC	2
		Femmes	NC	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	NC	0
		Femmes	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	NC	0
		Femmes	NC	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	NC	0
		Femmes	NC	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	NC	0
		Femmes	NC	0
<b>TOTAL</b>			<b>NC</b>	<b>33</b>

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	NC	NC
		Femmes	NC	NC
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	NC	NC
		Femmes	NC	NC
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	NC	NC
		Femmes	NC	NC
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	NC	NC
		Femmes	NC	NC
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	NC	NC
		Femmes	NC	NC
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	NC	NC
		Femmes	NC	NC
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	NC	NC
		Femmes	NC	NC
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	NC	NC
		Femmes	NC	NC
<b>TOTAL</b>			<b>NC</b>	<b>NC</b>

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	2
		Femmes	0	2
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	1	0
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	1
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	1
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>1</b>	<b>6</b>

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	6	6
		Femmes	2	2
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	1	1
		Femmes	1	1
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>10</b>	<b>10</b>

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	1	1
		Femmes	1	1
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>2</b>	<b>2</b>

			2020	2021
Employés	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Agents de Maîtrise	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Cadres	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
Directeurs	Nombre de changement de fonction intra ou inter service	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
	Nombre de changement de statut (promotions)	Hommes	0	0
		Femmes	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>0</b>	<b>0</b>

## Nombre de Collaboratrices et de Collaborateurs ayant reçu une Formation

**bernard**

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	21	23	44	17	23	40
Agents de Maîtrise	12	5	17	18	12	30
Cadres	7	4	11	9	8	17
Directeurs	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>

**CENPAC**  
solutions d'emballage

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	65	77	142	34	57	91
Agents de Maîtrise	30	18	48	39	39	78
Cadres	18	11	29	25	16	41
Directeurs	3	3	6	3	4	7
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>109</b>	<b>225</b>	<b>101</b>	<b>116</b>	<b>217</b>

**JPG**

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	34	85	119	43	108	151
Agents de Maîtrise	11	8	19	13	22	35
Cadres	11	15	26	28	39	67
Directeurs	3	0	3	7	1	8
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>108</b>	<b>167</b>	<b>91</b>	<b>170</b>	<b>261</b>

**Kalamazoo**

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	7	13	20	30	82	112
Agents de Maîtrise	0	0	0	1	4	5
Cadres	2	4	6	2	6	8
Directeurs	3	3	6	5	4	9
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>96</b>	<b>134</b>

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	56	136	192	75	159	<b>234</b>
Agents de Maîtrise	15	13	28	19	25	<b>44</b>
Cadres	1	3	4	3	1	<b>4</b>
Directeurs	1	1	2	1	1	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>153</b>	<b>226</b>	<b>98</b>	<b>186</b>	<b>284</b>

**RAJA**  
Allemagne

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	27	54	81	34	<b>68</b>	<b>102</b>
Agents de Maîtrise	0	1	1	0	<b>4</b>	<b>4</b>
Cadres	6	5	11	5	<b>8</b>	<b>13</b>
Directeurs	1	0	1	1	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>60</b>	<b>94</b>	<b>40</b>	<b>80</b>	<b>120</b>

**RAJA**  
Benelux

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	NC	NC	NC	<b>105</b>	<b>65</b>	<b>170</b>
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>
Cadres	NC	NC	NC	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Directeurs	NC	NC	NC	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>122</b>	<b>82</b>	<b>194</b>

**RAJA**  
Espagne

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	NC	NC	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Cadres	NC	NC	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Directeurs	NC	NC	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
Italie

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	1	4	5	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>53</b>
Agents de Maîtrise	1	0	1	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Cadres	1	1	2	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Directeurs	0	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>41</b>	<b>63</b>

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	12	12	24	71	58	129
Agents de Maîtrise	1	2	3	0	0	0
Cadres	1	1	2	10	8	18
Directeurs	1	1	2	8	1	9
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>89</b>	<b>67</b>	<b>156</b>

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeurs	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>

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeurs	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>

### Nombre d'Heures de Formation & Moyenne d'Heures de Formation / Personne

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	192,50	371,50	564	148,50	206,50	355
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>9,17</b>	<b>16,15</b>	<b>12,82</b>	<b>8,75</b>	<b>9</b>	<b>8,83</b>
Agents de Maîtrise	208,50	45,50	254	260	95,50	355,50
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>17,38</b>	<b>9,10</b>	<b>14,94</b>	<b>14,50</b>	<b>8</b>	<b>11,83</b>
Cadres	33,50	38,50	72	93	94,50	187,50
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>4,79</b>	<b>9,63</b>	<b>6,55</b>	<b>10,25</b>	<b>11,83</b>	<b>11</b>
Directeurs	0	0	0	0	0	0
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</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>9,25</b>	<b>10,25</b>

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	438	981	1 418	<b>538</b>	<b>1088</b>	<b>1 626</b>
Moyenne des Heures de Formation / Personne	7	13	10	16	19	18
Agents de Maîtrise	657	482	1 138	<b>626</b>	<b>468</b>	<b>1 094</b>
Moyenne des Heures de Formation / Personne	22	27	24	16	12	14
Cadres	222	256	478	<b>454</b>	<b>468</b>	<b>921</b>
Moyenne des Heures de Formation / Personne	12	23	16	18	29	22
Directeurs	205	70	274	<b>60</b>	<b>103</b>	<b>163</b>
Moyenne des Heures de Formation / Personne	68	23	46	20	26	23
Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC



	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	384	440	824	<b>923</b>	<b>2 000</b>	<b>2 923</b>
Moyenne des Heures de Formation / Personne	11,3	5,1	6,9	21,4	18,5	19,3
Agents de Maîtrise	179	36	215	<b>483</b>	<b>588</b>	<b>1071</b>
Moyenne des Heures de Formation / Personne	16,2	4,5	11,3	37,1	26,7	30,6
Cadres	150	205	355	<b>704</b>	<b>1 259</b>	<b>1 963</b>
Moyenne des Heures de Formation / Personne	13,6	13,6	13,6	25,1	32,2	29,2
Directeurs	16	0	16	<b>199</b>	<b>14</b>	<b>213</b>
Moyenne des Heures de Formation / Personne	5,3	0	5,3	28,4	14	26,6
Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne	12,3	6,3	8,4	25,3	22,7	23,6



	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	7	13	20	<b>30</b>	<b>82</b>	<b>112</b>
Moyenne des Heures de Formation / Personne	3,9	10,7	8,3	6,5	9,6	8,8
Agents de Maîtrise	0	0	0	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Moyenne des Heures de Formation / Personne	0,0	0,0	0,0	3,0	2,8	2,8

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Cadres	2	4	6	2	6	8
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>6,0</b>	<b>24,7</b>	<b>20,0</b>
Directeurs	3	3	6	5	4	9
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>17,3</b>	<b>42,0</b>	<b>29,7</b>	<b>70,2</b>	<b>149,0</b>	<b>105,2</b>
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	<b>6,9</b>	<b>13,7</b>	<b>11,1</b>	<b>14,8</b>	<b>16,1</b>	<b>15,7</b>

**MONDOFFICE**

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>11,2</b>	<b>5,8</b>	<b>NC</b>	<b>6,9</b>	<b>6,3</b>	<b>NC</b>
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>10,9</b>	<b>10,6</b>	<b>NC</b>	<b>16,9</b>	<b>11,3</b>	<b>NC</b>
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>13,2</b>	<b>12</b>	<b>NC</b>	<b>12,8</b>	<b>13,5</b>	<b>NC</b>
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>NC</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>NC</b>
<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>

**RAJA**  
Allemagne

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC



	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	NC	NC	NC	593	362	955
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	265	131	396
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadres	NC	NC	NC	91	17	108
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC



	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	1	4	5	17	36	53
Moyenne des Heures de Formation / Personne	19	19	114	227,07	102,36	106,64
Agents de Maîtrise	1	0	1	1	0	1
Moyenne des Heures de Formation / Personne	19	0	19	74	0	74
Cadres	1	1	2	4	4	8
Moyenne des Heures de Formation / Personne	19	19	38	104,37	129,36	142,41
Directeurs	0	0	0	0	1	1
Moyenne des Heures de Formation / Personne	0	0	0	0	25,5	25,5
Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	12	12	24	71	58	129
Moyenne des Heures de Formation / Personne	16	16	16	11,3	10,5	10,9
Agents de Maîtrise	1	2	3	0	0	
Moyenne des Heures de Formation / Personne	24	24	24	0	0	0
Cadres	1	1	2	10	8	18
Moyenne des Heures de Formation / Personne	24	24	24	36,6	46,5	41
Directeurs	1	1	2	8	1	9
Moyenne des Heures de Formation / Personne	24	24	24	14,8	16	14,9
Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne	17,6	18	17,8	14,5	14,9	14,8

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Moyenne des Heures de Formation / Personne	NC	NC	NC	NC	NC	NC

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	NC	NC	NC	NC	NC	NC

**Viking**

	2020			2021		
	HOMMES	FEMMES	TOTAL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Employés	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agents de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadres	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeurs	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Moyenne des Heures de Formation / Personne</b>	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>Nombre Moyen d'Heures de Formation / Personne</b>	NC	NC	NC	NC	NC	NC

## DIVERSITE, DISCRIMINATION & HARCELEMENT

### Répartition de l'Effectif par Statut et par Genre

**bernard**

Statut	Genre	2020	2021	
Employés	Hommes	30	27	
	%	43%	44%	
	Femmes	39	35	
	%	57%	56%	
	<b>TOTAL</b>		<b>69</b>	<b>62</b>
	%		<b>54%</b>	<b>50%</b>

Statut	Genre	2020	2021
Agents de Maîtrise	Hommes	19	17
	%	51%	45%
	Femmes	18	21
	%	49%	55%
	<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>38</b>
	<b>%</b>	<b>29%</b>	<b>31%</b>
Cadres	Hommes	13	15
	%	62%	63%
	Femmes	8	9
	%	38%	37%
	<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>24</b>
	<b>%</b>	<b>17%</b>	<b>19%</b>
Directeurs	Hommes	0	0
	%	-	-
	Femmes	0	0
	%	-	-
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Hommes</b>	<b>62</b>	<b>59</b>
	<b>%</b>	<b>49%</b>	<b>48%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>65</b>	<b>65</b>
	<b>%</b>	<b>51%</b>	<b>52%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>127</b>	<b>124</b>

**cenpac**  
solutions d'emballage

Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	91	83
	%	50%	50%
	Femmes	91	83
	%	50%	50%
	<b>TOTAL</b>	<b>182</b>	<b>166</b>
	<b>%</b>	<b>52%</b>	<b>49%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	65	67
	%	60%	58%
	Femmes	43	49
	%	40%	42%
	<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>116</b>
	<b>%</b>	<b>31%</b>	<b>34%</b>
Cadres	Hommes	32	32
	%	62%	64%
	Femmes	20	18
	%	38%	36%
	<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>50</b>
	<b>%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>

Statut	Genre	2020	2021
Directeurs	Hommes	3	3
	%	43%	43%
	Femmes	4	4
	%	57%	57%
	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
	%	<b>2%</b>	<b>2%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Hommes</b>	<b>191</b>	<b>185</b>
	%	<b>55%</b>	<b>55%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>158</b>	<b>154</b>
	%	<b>45%</b>	<b>45%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>349</b>	<b>339</b>

JPG

Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	103	99
	%	48%	44%
	Femmes	112	125
	%	52%	56%
	<b>TOTAL</b>	<b>215</b>	<b>224</b>
	%	<b>55%</b>	<b>56%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	40	39
	%	43%	44%
	Femmes	53	50
	%	57%	56%
	<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>89</b>
	%	<b>24%</b>	<b>22%</b>
Cadres	Hommes	31	29
	%	44%	37%
	Femmes	39	49
	%	56%	63%
	<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>78</b>
	%	<b>18%</b>	<b>19%</b>
Directeurs	Hommes	8	7
	%	80%	70%
	Femmes	2	3
	%	20%	30%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
	%	<b>3%</b>	<b>3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Hommes</b>	<b>182</b>	<b>174</b>
	%	<b>47%</b>	<b>43%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>206</b>	<b>227</b>
	%	<b>53%</b>	<b>57%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>388</b>	<b>401</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	40	36
	%	28%	28%
	Femmes	102	94
	%	72%	72%
	<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>130</b>
	<b>%</b>	<b>86%</b>	<b>85%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	1	1
	%	20%	20%
	Femmes	4	4
	%	80%	80%
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
	<b>%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>
Cadres	Hommes	4	2
	%	40%	22%
	Femmes	6	7
	%	60%	78%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
	<b>%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>
Directeurs	Hommes	5	5
	%	56%	56%
	Femmes	4	4
	%	44%	44%
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
	<b>%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Hommes</b>	<b>50</b>	<b>44</b>
	<b>%</b>	<b>30%</b>	<b>28%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>116</b>	<b>109</b>
	<b>%</b>	<b>70%</b>	<b>72%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>153</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	84	84
	%	31%	32%
	Femmes	185	182
	%	69%	68%
	<b>TOTAL</b>	<b>269</b>	<b>266</b>
	<b>%</b>	<b>81%</b>	<b>80%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	27	27
	%	49%	48%
	Femmes	28	29
	%	51%	52%
	<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>56</b>
	<b>%</b>	<b>16%</b>	<b>17%</b>

Statut	Genre	2020	2021
Cadres	Hommes	5	5
	%	63%	63%
	Femmes	3	3
	%	37%	37%
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>
Directeurs	Hommes	1	1
	%	50%	50%
	Femmes	1	1
	%	50%	50%
	<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
	<b>%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Hommes</b>	<b>117</b>	<b>118</b>
	<b>%</b>	<b>35%</b>	<b>36%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>217</b>	<b>214</b>
	<b>%</b>	<b>65%</b>	<b>64%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>334</b>	<b>332</b>



Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	32	37
	%	33%	33%
	Femmes	66	75
	%	67%	67%
	<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>112</b>
	<b>%</b>	<b>88%</b>	<b>87%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	0	0
	%	0%	0%
	Femmes	1	5
	%	100%	100%
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
	<b>%</b>	<b>1%</b>	<b>4%</b>
Cadres	Hommes	6	7
	%	55%	64%
	Femmes	5	4
	%	45%	36%
	<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>11</b>
	<b>%</b>	<b>10%</b>	<b>8%</b>
Directeurs	Hommes	1	1
	%	100%	100%
	Femmes	0	0
	%	0%	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>

Statut	Genre	2020	2021
TOTAL	Hommes	39	45
	%	35%	35%
	Femmes	72	84
	%	65%	65%
	TOTAL	111	129



Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	NC	131
	%	NC	68%
	Femmes	NC	63
	%	NC	32%
	TOTAL	NC	194
	%	NC	88%
Agents de Maîtrise	Hommes	NC	14
	%	NC	70%
	Femmes	NC	6
	%	NC	30%
	TOTAL	NC	20
	%	NC	9%
Cadres	Hommes	NC	0
	%	NC	0%
	Femmes	NC	0
	%	NC	0%
	TOTAL	NC	0
	%	NC	0%
Directeurs	Hommes	NC	5
	%	NC	83%
	Femmes	NC	1
	%	NC	27%
	TOTAL	NC	6
	%	NC	3%
TOTAL	Hommes	NC	150
	%	NC	68%
	Femmes	NC	70
	%	NC	32%
	TOTAL	NC	220

Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	NC	NC
	%	NC	NC
	Femmes	NC	NC
	%	NC	NC
	<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	NC	NC
	%	NC	NC
	Femmes	NC	NC
	%	NC	NC
	<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Cadres	Hommes	NC	NC
	%	NC	NC
	Femmes	NC	NC
	%	NC	NC
	<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Directeurs	Hommes	NC	NC
	%	NC	NC
	Femmes	NC	NC
	%	NC	NC
	<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Hommes</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
	<b>Femmes</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
	<b>%</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	16	22
	%	27%	31%
	Femmes	35	39
	%	59%	54%
	<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>61</b>
	<b>%</b>	<b>86%</b>	<b>85%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	1	1
	%	2%	1%
	Femmes	0	0
	%	0%	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>

Statut	Genre	2020	2021
Cadres	Hommes	4	5
	%	7%	7%
	Femmes	2	4
	%	3%	6%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
	<b>%</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>
Directeurs	Hommes	0	0
	%	0%	0%
	Femmes	1	1
	%	2%	1%
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Hommes</b>	<b>21</b>	<b>28</b>
	<b>%</b>	<b>36%</b>	<b>39%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>38</b>	<b>44</b>
	<b>%</b>	<b>64%</b>	<b>61%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>72</b>



Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	57	93
	%	58%	62%
	Femmes	41	58
	%	42%	38%
	<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>151</b>
	<b>%</b>	<b>78%</b>	<b>81%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	1	1
	%	20%	11%
	Femmes	4	8
	%	80%	89%
	<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
	<b>%</b>	<b>4%</b>	<b>5%</b>
Cadres	Hommes	7	10
	%	50%	56%
	Femmes	7	8
	%	50%	44%
	<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>18</b>
	<b>%</b>	<b>11%</b>	<b>10%</b>
Directeurs	Hommes	7	8
	%	88%	89%
	Femmes	1	1
	%	12%	11%
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
	<b>%</b>	<b>6%</b>	<b>5%</b>

Statut	Genre	2020	2021
TOTAL	Hommes	72	112
	%	58%	60%
	Femmes	53	75
	%	42%	40%
	TOTAL	125	187

UDOBAR®

Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	54	51
	%	56%	55%
	Femmes	43	41
	%	44%	45%
	TOTAL	97	92
	%	82%	80%
Agents de Maîtrise	Hommes	7	6
	%	58%	50%
	Femmes	5	6
	%	42%	50%
	TOTAL	12	12
	%	10%	10%
Cadres	Hommes	5	7
	%	62%	88%
	Femmes	3	1
	%	38%	12%
	TOTAL	8	8
	%	7%	7%
Directeurs	Hommes	1	1
	%	50%	33%
	Femmes	1	2
	%	50%	67%
	TOTAL	2	3
	%	2%	3%
TOTAL	Hommes	67	65
	%	56%	57%
	Femmes	52	50
	%	44%	43%
	TOTAL	119	115

Statut	Genre	2020	2021
Employés	Hommes	496	<b>459</b>
	%	57%	<b>58%</b>
	Femmes	369	<b>335</b>
	%	43%	<b>42%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>865</b>	<b>794</b>
	<b>%</b>	<b>87%</b>	<b>87%</b>
Agents de Maîtrise	Hommes	0	<b>0</b>
	%	0%	<b>0%</b>
	Femmes	0	<b>0</b>
	%	0%	<b>0%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Cadres	Hommes	68	<b>59</b>
	%	62%	<b>60%</b>
	Femmes	42	<b>40</b>
	%	38%	<b>40%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	<b>99</b>
	<b>%</b>	<b>11%</b>	<b>11%</b>
Directeurs	Hommes	20	<b>16</b>
	%	87%	<b>94%</b>
	Femmes	3	<b>1</b>
	%	13%	<b>6%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>17</b>
	<b>%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>Hommes</b>	<b>584</b>	<b>534</b>
	<b>%</b>	<b>59%</b>	<b>59%</b>
	<b>Femmes</b>	<b>414</b>	<b>376</b>
	<b>%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>998</b>	<b>910</b>

## Répartition de l'Effectif par Age et par Statut

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	0	0	0	NC	0	0%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	NC	<b>0</b>	<b>0%</b>
De 21 à 25 ans	4	0	0	NC	4	3,15%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	NC	<b>0</b>	<b>0%</b>
De 26 à 30 ans	5	2	0	NC	7	5,51%	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	NC	<b>10</b>	<b>8,06%</b>

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
De 31 à 35 ans	10	4	0	NC	14	11,02%	7	4	1	NC	12	9,68%
De 36 à 40 ans	13	8	5	NC	26	20,47%	13	8	4	NC	25	20,16%
De 41 à 45 ans	12	5	2	NC	19	14,96%	10	6	4	NC	20	16,13%
De 46 à 50 ans	8	6	8	NC	22	17,32%	10	6	8	NC	24	19,36%
De 51 à 55 ans	9	6	2	NC	17	13,39%	7	6	3	NC	16	12,90%
De 56 à 60 ans	5	3	4	NC	12	9,45%	6	2	3	NC	11	8,87%
De 61 à 65 ans	2	3	0	NC	5	3,94%	2	2	1	NC	5	4,03%
+ de 65 ans	1	0	0	NC	1	0,79%	1	0	0	NC	1	0,81%

**CENPAC**  
solutions d'emballage

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	4	0	0	0	4	1.15%	4	0	0	0	4	1.18%
De 21 à 25 ans	20	3	1	0	24	6.88%	15	3	0	0	18	5.31%
De 26 à 30 ans	25	7	2	0	34	9.74%	25	8	3	0	36	10.62%
De 31 à 35 ans	28	9	4	0	41	11.75%	24	12	4	0	40	11.80%
De 36 à 40 ans	19	13	4	0	36	10.32%	18	14	4	0	36	10.62%
De 41 à 45 ans	21	16	9	1	47	13.47%	20	16	9	1	46	13.57%
De 46 à 50 ans	21	18	12	3	54	15.47%	21	19	8	2	50	14.75%
De 51 à 55 ans	16	20	9	3	48	13.75%	15	24	10	4	53	15.63%
De 56 à 60 ans	20	18	9	0	47	13.47%	14	17	11	0	42	12.39%
De 61 à 65 ans	8	4	2	0	14	4.01%	8	3	1	0	12	3.54%
+ de 65 ans	0	0	0	0	0	0%	2	0	0	0	2	0.59%

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	1	0	0	0	0	0,26%	1	0	0	0	1	0,25%
De 21 à 25 ans	20	3	0	0	23	5,93%	24	5	0	0	29	7,23%
De 26 à 30 ans	20	9	2	0	31	7,99%	22	8	3	0	33	8,23%
De 31 à 35 ans	21	12	5	0	38	9,79%	23	8	7	0	38	9,48%
De 36 à 40 ans	24	9	10	0	43	11,08%	27	10	10	0	47	11,72%
De 41 à 45 ans	37	18	16	2	73	18,81%	32	17	15	2	66	16,46%
De 46 à 50 ans	41	17	17	2	77	19,85%	43	17	15	3	78	19,45%
De 51 à 55 ans	33	10	6	4	53	13,66%	29	5	14	2	50	12,47%
De 56 à 60 ans	16	14	12	1	43	11,08%	21	16	10	2	49	12,22%
De 61 à 65 ans	2	1	2	1	6	1,55%	2	3	4	1	10	2,49%
+ de 65 ans	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
De 21 à 25 ans	1	0	0	0	1	0,6%	1	0	0	0	1	0,7%
De 26 à 30 ans	8	0	0	0	8	4,8%	4	0	0	0	4	2,6%
De 31 à 35 ans	13	0	1	0	14	8,4%	7	0	1	0	8	5,2%
De 36 à 40 ans	22	0	0	1	23	13,9%	19	0	0	0	19	12,4%
De 41 à 45 ans	36	1	4	0	41	24,7%	25	1	4	1	31	20,3%
De 46 à 50 ans	39	2	1	5	47	28,3%	46	2	1	3	52	34%
De 51 à 55 ans	15	1	1	3	20	12%	21	1	0	5	27	17,6%
De 56 à 60 ans	6	1	2	0	9	5,4%	5	1	2	0	8	5,2%
De 61 à 65 ans	1	0	1	0	2	1,2%	1	0	1	0	2	1,3%
+ de 65 ans	1	0	0	0	1	0,6%	1	0	0	0	1	0,7%

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 21 à 25 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 26 à 30 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 31 à 35 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 36 à 40 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 41 à 45 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 46 à 50 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 51 à 55 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 56 à 60 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 61 à 65 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
+ de 65 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 21 à 25 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 26 à 30 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 31 à 35 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 36 à 40 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 41 à 45 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 46 à 50 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 51 à 55 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 56 à 60 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 61 à 65 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
+ de 65 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	NC	NC	NC	NC	NC	NC	7	0	0	0	7	3,18%
De 21 à 25 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	17	0	0	0	17	7,73%
De 26 à 30 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	33	1	0	0	34	15,45%
De 31 à 35 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	33	7	0	0	40	18,18%
De 36 à 40 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	34	2	0	0	36	16,36%
De 41 à 45 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	18	3	0	2	23	10,45%
De 46 à 50 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	18	3	0	1	22	10%
De 51 à 55 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	23	2	0	1	26	11,82%
De 56 à 60 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	11	2	0	0	13	5,91%
De 61 à 65 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0	0	0	2	2	0,91%
+ de 65 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	0	0	0	0	0	0%

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 21 à 25 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 26 à 30 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 31 à 35 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 36 à 40 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 41 à 45 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 46 à 50 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 51 à 55 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 56 à 60 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
De 61 à 65 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC
+ de 65 ans	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC	NC

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
De 21 à 25 ans	2	0	0	0	2	3%	3	0	0	0	3	4%
De 26 à 30 ans	9	0	0	0	9	15%	16	0	0	0	16	22%
De 31 à 35 ans	12	0	1	0	13	22%	8	0	1	0	9	13%
De 36 à 40 ans	10	0	3	0	13	22%	15	0	4	0	19	26%
De 41 à 45 ans	11	1	1	1	14	24%	11	1	2	1	15	21%
De 46 à 50 ans	6	0	2	0	8	14%	7	0	1	0	8	11%
De 51 à 55 ans	0	0	0	0	0	0%	1	0	1	0	2	3%
De 56 à 60 ans	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
De 61 à 65 ans	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
+ de 65 ans	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	0	0	0	0	0	0%	2	0	0	0	2	1%
De 21 à 25 ans	10	0	0	0	10	6,4%	14	0	0	0	14	7,5%
De 26 à 30 ans	20	3	3	0	26	20,8%	25	2	2	0	29	15,5%
De 31 à 35 ans	14	1	2	2	19	15,2%	30	2	2	2	36	19,3%
De 36 à 40 ans	6	2	3	2	13	10,4%	17	3	3	1	24	12,8%
De 41 à 45 ans	9	1	0	0	10	8%	14	1	1	3	19	10,2%
De 46 à 50 ans	12	1	5	1	19	15,2%	20	1	3	1	25	13,4%
De 51 à 55 ans	5	0	2	3	10	8%	9	0	5	2	16	8,6%
De 56 à 60 ans	7	0	0	0	7	5,6%	5	0	2	0	7	3,7%
De 61 à 65 ans	6	0	2	0	8	6,4%	12	0	0	0	12	6,4%
+ de 65 ans	3	0	0	0	3	2,4%	3	0	0	0	3	1,6%

	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	1	0	0	0	1	0,88%	0	0	0	0	0	0%
De 21 à 25 ans	8	0	0	0	8	7,08%	7	0	0	0	7	5,47%
De 26 à 30 ans	17	0	0	0	17	15,04%	15	0	0	0	15	11,72%
De 31 à 35 ans	10	3	0	0	13	11,50%	18	4	0	0	22	17,19%
De 36 à 40 ans	14	3	0	0	17	15,04%	14	1	0	0	15	11,72%
De 41 à 45 ans	6	1	0	1	8	7,08%	13	2	1	1	17	13,28%
De 46 à 50 ans	13	3	2	0	18	15,93%	8	2	3	0	13	10,16%
De 51 à 55 ans	12	1	3	0	16	14,16%	17	2	3	0	22	17,19%
De 56 à 60 ans	9	1	0	0	10	8,85%	9	0	0	0	9	7,03%
De 61 à 65 ans	4	1	0	0	5	4,42%	0	2	0	0	2	1,56%
+ de 65 ans	0	0	0	0	0	0%	6	0	0	0	6	4,69%



	2020						2021					
	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%	Employés	Agents de Maîtrise	Cadres	Directeurs	TOTAL	%
20 ans et -	1	N/A	0	0	1	0,12%	0	N/A	0	0	0	0%
De 21 à 25 ans	17	N/A	0	0	17	1,97%	7	N/A	0	0	7	0,88%
De 26 à 30 ans	58	N/A	4	0	62	7,18%	34	N/A	0	0	34	4,28%
De 31 à 35 ans	94	N/A	11	2	107	12,38%	74	N/A	5	0	79	9,95%
De 36 à 40 ans	113	N/A	12	0	125	14,47%	106	N/A	13	1	120	15,11%
De 41 à 45 ans	117	N/A	20	2	139	16,09%	102	N/A	14	1	117	14,74%
De 46 à 50 ans	107	N/A	29	7	143	16,55%	102	N/A	19	6	127	15,99%
De 51 à 55 ans	105	N/A	15	5	125	14,47%	110	N/A	18	3	131	16,5%
De 56 à 60 ans	81	N/A	11	4	96	11,11%	83	N/A	12	2	97	12,22%
De 61 à 65 ans	37	N/A	6	1	44	5,09%	52	N/A	7	0	59	7,43%
+ de 65 ans	5	N/A	0	0	5	0,58%	19	N/A	3	1	23	2,9%

## Index d'Égalité entre les Femmes et les Hommes (Filiales Françaises Uniquement)



	2020	2021	Objectif 2022
Index Égalité F/H	NC	91/100	NC



	2020	2021	Objectif 2022
Index Égalité F/H	NC	75/100	NC



	2020	2021	Objectif 2022
Index Égalité F/H	NC	90/100	NC

## Salaires Moyens par Catégories Socio Professionnelles



Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	1 816 €	1 824 €	2 182 €	2 260 €	3 313 €	4 151 €



Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	2 162 €	1 890,87 €	2 748,02 €	2 993,39 €	4 734,34 €	4 859,20 €



Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	2 310 €	2 491 €	2 891 €	3 060 €	5 487 €	7 725 €



Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	1 954,99 €	2 248,12 €	2 115,97 €	2 878,29 €	3 942,30 €	5 263,77 €

Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	2 016,67 €	2 266,67 €	3 441,67 €	3 841,67	10 008,33 €	7 733,33 €



Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC



Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC



Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC



Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC



Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	£2 178,75	£2 295,58	£3 313,67	£3 800,58	£6 416,67	£6 735,92

Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	NC	NC	NC	NC	NC	NC

Catégories Sociaux Professionnelles		Employés		Agents de Maîtrise		Cadres	
		F	H	F	H	F	H
Moyenne des rémunérations	2020	NC	NC	NC	NC	NC	NC
	2021	£2 894,75	£3 267,42	N/A	N/A	£5 513,25	£5 831,33

## Répartition de l'Effectif par Nationalité

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	62	7	69	56	6	62
Agent de Maîtrise	33	4	37	34	4	38
Cadre	21	0	21	24	0	24
Directeur	NC	NC	NC	NC	NC	NC
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>11</b>	<b>127</b>	<b>114</b>	<b>10</b>	<b>124</b>

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	172	10	182	156	10	166
Agent de Maîtrise	106	2	108	115	1	116
Cadre	52	0	52	50	0	50
Directeur	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>

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	211	4	215	216	8	224
Agent de Maîtrise	92	1	93	87	2	89
Cadre	68	2	70	76	2	78
Directeur	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>

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	142	0	142	130	0	130
Agent de Maîtrise	5	0	5	5	0	5
Cadre	10	0	10	9	0	9
Directeur	9	0	9	9	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>166</b>	<b>0</b>	<b>156</b>	<b>153</b>	<b>0</b>	<b>153</b>

**MONDOFFICE**

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	265	4	269	261	5	266
Agent de Maîtrise	55	0	55	56	0	56
Cadre	8	0	8	8	0	8
Directeur	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>

**RAJA**  
Allemagne

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agent de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadre	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeur	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>

**RAJA**  
Benelux

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	NC	NC	NC	174	20	194
Agent de Maîtrise	NC	NC	NC	20	0	20
Cadre	NC	NC	NC	0	0	0
Directeur	NC	NC	NC	5	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>199</b>	<b>21</b>	<b>220</b>

**RAJA**  
Espagne

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agent de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadre	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeur	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>

	2020			2021		
--	------	--	--	------	--	--

Statut	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	49	2	51	60	1	61
Agent de Maîtrise	1	0	1	1	0	1
Cadre	6	0	6	9	0	9
Directeur	1	0	1	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>72</b>

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	68	24	92	94	57	151
Agent de Maîtrise	6	2	8	7	2	9
Cadre	17	0	17	18	0	18
Directeur	8	0	8	9	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>99</b>	<b>26</b>	<b>125</b>	<b>128</b>	<b>59</b>	<b>187</b>

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	97	0	97	90	2	92
Agent de Maîtrise	12	0	12	12	0	12
Cadre	7	0	7	6	0	6
Directeur	1	0	1	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>0</b>	<b>117</b>	<b>110</b>	<b>2</b>	<b>112</b>

Statut	2020			2021		
	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL	Nationalité Française	Nationalité Etrangère	TOTAL
Employé	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Agent de Maîtrise	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Cadre	NC	NC	NC	NC	NC	NC
Directeur	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>

## Collaboratrices et Collaborateurs en Situation de Handicap

Statut	2020	2021
Employé	5	4
Agent de Maîtrise	2	3
Cadre	0	0
Directeur	NC	NC
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

Statut	2020	2021
Employé	6	6
Agent de Maîtrise	2	2
Cadre	1	1
Directeur	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

**JPG**

Statut	2020	2021
Employé	8	12
Agent de Maîtrise	0	1
Cadre	1	1
Directeur	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>15</b>

**Kalamazoo**

Statut	2020	2021
Employé	3	3
Agent de Maîtrise	0	0
Cadre	0	0
Directeur	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

**MONDOFFICE**

Statut	2020	2021
Employé	17	17
Agent de Maîtrise	3	3
Cadre	0	0
Directeur	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>

**RAJA**  
Allemagne

Statut	2020	2021
Employé	4	4
Agent de Maîtrise	0	0
Cadre	0	0
Directeur	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

**RAJA**  
Benelux

Statut	2020	2021
Employé	NC	NC
Agent de Maîtrise	NC	NC
Cadre	NC	NC
Directeur	NC	NC
<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

Statut	2020	2021
Employé	NC	NC
Agent de Maîtrise	NC	NC
Cadre	NC	NC
Directeur	NC	NC
<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

Statut	2020	2021
Employé	4	5
Agent de Maîtrise	0	0
Cadre	0	0
Directeur	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Statut	2020	2021
Employé	8	8
Agent de Maîtrise	0	0
Cadre	1	0
Directeur	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>8</b>

Statut	2020	2021
Employé	3	3
Agent de Maîtrise	0	0
Cadre	0	0
Directeur	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Statut	2020	2021
Employé	NC	NC
Agent de Maîtrise	NC	NC
Cadre	NC	NC
Directeur	NC	NC
<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

## Effectif Annuel Moyen

**bernard**

Statut	2020	2021
Employé	69	63
Agent de Maîtrise	32	40
Cadre	21	23
Directeur	NC	NC
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>126</b>

**CENPAC**  
solutions d'emballage

Statut	2020	2021
Employé	166,98	171,22
Agent de Maîtrise	108,75	112,47
Cadre	51,91	49,80
Directeur	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>334,64</b>	<b>340,49</b>

**JPG**

Statut	2020	2021
Employé	214	219
Agent de Maîtrise	87	87
Cadre	60	78
Directeur	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>379</b>	<b>393</b>

**Kalamazoo**

Statut	2020	2021
Employé	133,3	123,3
Agent de Maîtrise	5,0	5,0
Cadre	9,1	8,8
Directeur	9,0	9,0
<b>TOTAL</b>	<b>156,3</b>	<b>146,2</b>

**MONDOFFICE**

Statut	2020	2021
Employé	268	264
Agent de Maîtrise	55	56
Cadre	8	8
Directeur	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>333</b>	<b>330</b>

Statut	2020	2021
Employé	99	113
Agent de Maîtrise	1	4
Cadre	10	11
Directeur	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>129</b>

Statut	2020	2021
Employé	NC	194
Agent de Maîtrise	NC	20
Cadre	NC	0
Directeur	NC	6
<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>220</b>

Statut	2020	2021
Employé	NC	NC
Agent de Maîtrise	NC	NC
Cadre	NC	NC
Directeur	NC	NC
<b>TOTAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

Statut	2020	2021
Employé	52	62
Agent de Maîtrise	1	1
Cadre	6	9
Directeur	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>73</b>

Statut	2020	2021
Employé	98	151
Agent de Maîtrise	5	9
Cadre	14	18
Directeur	8	9
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>187</b>

Statut	2020	2021
Employé	94	94
Agent de Maîtrise	12	12
Cadre	6	6
Directeur	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	<b>113</b>

Statut	2020	2021
Employé	730	677
Agent de Maîtrise	N/A	N/A
Cadre	111	99
Directeur	23	17
<b>TOTAL</b>	<b>864</b>	<b>793</b>

## Embauches par Statut et par Genre

Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	7	0
	Femmes	7	3
<b>Total "Employé"</b>		<b>14</b>	<b>3</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	1	2
	Femmes	5	6
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>6</b>	<b>8</b>
Cadre	Hommes	0	1
	Femmes	0	1
<b>Total "Cadre"</b>		<b>0</b>	<b>2</b>
Directeur	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
<b>Total "Directeur"</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>	<b>13</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	17	11
	Femmes	23	14
<b>Total "Employé"</b>		<b>40</b>	<b>25</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	7	6
	Femmes	9	9
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>16</b>	<b>15</b>
Cadre	Hommes	2	1
	Femmes	0	0
<b>Total "Cadre"</b>		<b>2</b>	<b>1</b>
Directeur	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
<b>Total "Directeur"</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>58</b>	<b>41</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	14	18
	Femmes	45	40
<b>Total "Employé"</b>		<b>59</b>	<b>58</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	3	6
	Femmes	10	8
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>13</b>	<b>14</b>
Cadre	Hommes	9	1
	Femmes	9	6
<b>Total "Cadre"</b>		<b>18</b>	<b>7</b>
Directeur	Hommes	0	0
	Femmes	1	1
<b>Total "Directeur"</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>91</b>	<b>80</b>



Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	0	1
	Femmes	3	0
<b>Total "Employé"</b>		<b>3</b>	<b>1</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
Cadre	Hommes	0	0
	Femmes	0	1
<b>Total "Cadre"</b>		<b>0</b>	<b>1</b>
Directeur	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
<b>Total "Directeur"</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>3</b>	<b>2</b>



Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	8	8
	Femmes	12	8
<b>Total "Employé"</b>		<b>20</b>	<b>16</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	2	1
	Femmes	1	0
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>3</b>	<b>1</b>
Cadre	Hommes	1	0
	Femmes	0	1
<b>Total "Cadre"</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Directeur	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
<b>Total "Directeur"</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>18</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	3	13
	Femmes	14	23
<b>Total "Employé"</b>		<b>17</b>	<b>36</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	0	0
	Femmes	0	3
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>0</b>	<b>3</b>
Cadre	Hommes	3	2
	Femmes	0	0
<b>Total "Cadre"</b>		<b>3</b>	<b>2</b>
Directeur	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
<b>Total "Directeur"</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>20</b>	<b>41</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	NC	29
	Femmes	NC	16
<b>Total "Employé"</b>		<b>NC</b>	<b>45</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	NC	0
	Femmes	NC	0
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>NC</b>	<b>0</b>
Cadre	Hommes	NC	0
	Femmes	NC	0
<b>Total "Cadre"</b>		<b>NC</b>	<b>0</b>
Directeur	Hommes	NC	1
	Femmes	NC	0
<b>Total "Directeur"</b>		<b>NC</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>NC</b>	<b>46</b>

S tatut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	NC	NC
	Femmes	NC	NC
<b>Total "Employé"</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	NC	NC
	Femmes	NC	NC
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>
Cadre	Hommes	NC	NC
	Femmes	NC	NC
<b>Total "Cadre"</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>
Directeur	Hommes	NC	NC
	Femmes	NC	NC
<b>Total "Directeur"</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>TOTAL</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	1	5
	Femmes	5	6
<b>Total "Employé"</b>		<b>6</b>	<b>11</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
Cadre	Hommes	0	1
	Femmes	0	1
<b>Total "Cadre"</b>		<b>0</b>	<b>2</b>
Directeur	Hommes	0	0
	Femmes	0	0
<b>Total "Directeur"</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>13</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	NC	NC
	Femmes	NC	NC
<b>Total "Employé"</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	NC	NC
	Femmes	NC	NC
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>
Cadre	Hommes	NC	NC
	Femmes	NC	NC
<b>Total "Cadre"</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>
Directeur	Hommes	NC	NC
	Femmes	NC	NC
<b>Total "Directeur"</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>TOTAL</b>		<b>NC</b>	<b>NC</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	12	15
	Femmes	8	3
<b>Total "Employé"</b>		<b>20</b>	<b>18</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	1	2
	Femmes	1	1
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>2</b>	<b>3</b>
Cadre	Hommes	3	1
	Femmes	0	0
<b>Total "Cadre"</b>		<b>3</b>	<b>1</b>
Directeur	Hommes	1	1
	Femmes	0	0
<b>Total "Directeur"</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>23</b>
<b>Statut</b>	<b>Genre</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>

Statut	Genre	2020	2021
Employé	Hommes	20	7
	Femmes	13	7
<b>Total "Employé"</b>		<b>33</b>	<b>14</b>
Agent de Maîtrise	Hommes	N/A	N/A
	Femmes	N/A	N/A
<b>Total "Agent de Maîtrise"</b>		<b>N/A</b>	<b>N/A</b>
Cadre	Hommes	5	0
	Femmes	2	0
<b>Total "Cadre"</b>		<b>7</b>	<b>0</b>
Directeur	Hommes	3	1
	Femmes	0	0
<b>Total "Directeur"</b>		<b>3</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>	<b>15</b>

## Achats Responsables

### CHARTE DES ACHATS RESPONSABLES & DU DEVELOPPEMENT DURABLE / CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

#### Signataires

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	240	240
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	114	118
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>47%</b>	<b>49%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	353	322
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	353	322
<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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	173	218
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	142	218
<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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	424	419
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	0	0
<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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	NC	203
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	NC	64
<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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	222	214
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	136	209
<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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	379	397
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	349	367
<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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	163	167
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	0	0
<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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	194	224
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	194	224
<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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	149	139
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	149	139
<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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	205	200
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	205	200
<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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	NC	110
Nombre de Signataires de la Charte des Achats Responsable & du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs	NC	91
<b>% de Signataires de la Charte des Achats Responsable &amp; du Développement Durable et du Code de Conduite Fournisseurs</b>	<b>NC</b>	<b>83%</b>

## Conventions de référencement fournisseurs



	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	N/A	N/A
Nombres de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	N/A	N/A
<b>% de Conventions de Référencement Fournisseurs 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>



	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	353	322
Nombres de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	353	322
<b>% de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	N/A	N/A
Nombres de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	N/A	N/A
<b>% de Conventions de Référencement Fournisseurs 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>



	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	424	419
Nombres de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	0	0
<b>% de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>



	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	NC	203
Nombres de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	NC	64
<b>% de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>NC</b>	<b>32%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	222	214
Nombres de Conventions de Référence Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	136	209
<b>% de Conventions de Référence Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>61%</b>	<b>98%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	379	397
Nombres de Conventions de Référence Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	349	367
<b>% de Conventions de Référence Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>92%</b>	<b>92%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	163	167
Nombres de Conventions de Référence Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	0	0
<b>% de Conventions de Référence Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	194	224
Nombres de Conventions de Référence Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	194	224
<b>% de Conventions de Référence Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	149	139
Nombres de Conventions de Référence Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	149	139
<b>% de Conventions de Référence Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	192	204
Nombres de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	184	200
<b>% de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>96%</b>	<b>98%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	NC	110
Nombres de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail & Droits de l'Homme	NC	91
<b>% de Conventions de Référencement Fournisseurs Contenant des Clauses sur les Exigences en Matière d'Environnement, de Travail &amp; Droits de l'Homme</b>	<b>NC</b>	<b>83%</b>

## EVALUATION DES FOURNISSEURS

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	240	240
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	0	0
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	0
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	353	322
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	314	69
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	314	69
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>89%</b>	<b>70% du CA par famille de produits</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	173	<b>173</b>
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	0	<b>0</b>
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	<b>0</b>
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	<b>0</b>
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>



	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	424	<b>419</b>
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	187	<b>194</b>
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	<b>0</b>
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	<b>0</b>
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>



	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	NC	<b>203</b>
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	NC	<b>162</b>
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	NC	<b>36</b>
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	NC	<b>0</b>
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>NC</b>	<b>18%</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>NC</b>	<b>0%</b>



	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	222	<b>214</b>
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	NC	<b>NC</b>
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	NC	<b>NC</b>
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	NC	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	379	<b>397</b>
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	0	<b>0</b>
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	<b>0</b>
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	<b>0</b>
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	163	<b>167</b>
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	NC	<b>NC</b>
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	NC	<b>NC</b>
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	NC	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	194	<b>224</b>
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	0	<b>4</b>
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	0	<b>0</b>
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	<b>0</b>
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	149	<b>139</b>
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	132	<b>NC</b>
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	127	<b>NC</b>
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>85%</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	192	204
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	192	204
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	192	204
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	0	0
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</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>

	2020	2021
Nombre Total de Fournisseurs	NC	NC
Nombre d'Evaluations Fournisseurs Effectuées	NC	NC
Nombre de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE	NC	NC
Nombre de Fournisseurs ayant fait l'Objet d'un Audit sur Site	NC	NC
<b>% de Fournisseurs Evalués sur leur Performance RSE</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>% de Fournisseurs ayant fait l'objet d'un Audit sur Site</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

## REDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PRODUITS

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	47%	49%	NC
% de références écoresponsables	N/A	N/A	N/A
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	N/A	N/A	N/A
% de références écoresponsables	NC	28%	NC
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	NC	NC	NC
% de produits achetés en Europe	100%	100%	100%
% de fournisseurs européens	100%	100%	100%

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	100%	100%	100%
% de références écoresponsables	NC	NC	NC
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	NC	NC	NC
% de références écoresponsables	NC	NC	NC
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	NC	NC	NC
% de produits achetés en Europe	88%	88%	88%
% de fournisseurs européens	95%	97%	97%

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	82%	100%	100%
% de références écoresponsables	N/A	N/A	N/A
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	N/A	N/A	N/A
% de références écoresponsables	10%	10%	NC
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	NC	NC	NC
% de produits achetés en Europe	NC	NC	NC
% de fournisseurs européens	NC	NC	NC

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	0%	0%	NC
% de références écoresponsables	N/A	N/A	N/A
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	N/A	N/A	N/A
% de références écoresponsables	49,30%	57,50%	65%
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	9,2%	13%	20%
% de produits achetés en Europe	100%	100%	100%
% de fournisseurs européens	100%	100%	100%

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	32%	32%	NC
% de références écoresponsables	N/A	N/A	N/A
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	N/A	N/A	N/A
% de références écoresponsables	7%	11%	15%
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	24%	25%	28%
% de produits achetés en Europe	NC	NC	NC
% de fournisseurs européens	NC	77%	77%

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	61%	<b>98%</b>	<b>100%</b>
% de références écoresponsables	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
% de références écoresponsables	NC	<b>60%</b>	<b>61%</b>
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	NC	<b>64%</b>	<b>65%</b>
% de produits achetés en Europe	99%	<b>98%</b>	<b>98%</b>
% de fournisseurs européens	95%	<b>99%</b>	<b>99%</b>

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	92%	<b>92%</b>	<b>100%</b>
% de références écoresponsables	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
% de références écoresponsables	NC	<b>34%</b>	<b>35%</b>
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	NC	<b>57%</b>	<b>58%</b>
% de produits achetés en Europe	NC	<b>79%</b>	<b>79%</b>
% de fournisseurs européens	NC	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	0%	<b>0%</b>	<b>100%</b>
% de références écoresponsables	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
% de références écoresponsables	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	51%	<b>49%</b>	<b>50%</b>
% de produits achetés en Europe	100%	<b>100%</b>	<b>100%</b>
% de fournisseurs européens	100%	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	100%	100%	100%
% de références écoresponsables	NC	NC	NC
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	NC	NC	NC
% de références écoresponsables	45%	44%	46%
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	52,8%	53,5%	55%
% de produits achetés en Europe	99,8%	99,8%	99,8%
% de fournisseurs européens	98,5%	98,7%	99%

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	100%	100%	100%
% de références écoresponsables	NC	NC	NC
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	NC	NC	NC
% de références écoresponsables	33,3 %	37,8 %	40%
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	52,5 %	54,3 %	55%
% de produits achetés en Europe	99%	99%	99%
% de fournisseurs européens	99%	99%	99%

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	96%	98%	100%
% de références écoresponsables	NC	NC	NC
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	NC	NC	NC
% de références écoresponsables	NC	NC	NC
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	NC	NC	NC
% de produits achetés en Europe	100%	100%	100%
% de fournisseurs européens	100%	100%	100%

	2020	2021	Objectif 2022
% fournisseurs signataires de la Charte des Achats Responsables & du Développement Durable	NC	NC	NC
% de références écoresponsables	NC	NC	NC
% de vente de références écoresponsables (offre emballages)	NC	NC	NC
% de références écoresponsables	NC	NC	NC
% de vente de références écoresponsables (offre globale)	NC	NC	NC
% de produits achetés en Europe	NC	NC	NC
% de fournisseurs européens	NC	NC	NC

## FORMATION DES ACHETEURS AUX QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES

### Sensibilisation des Acheteurs

	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	4	4	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	0	0	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	6	7	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	0	0	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	5	5	5
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	5	5	5
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	NC	8	8
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	8	8
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	4,5	5,5	6
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	1	5	6
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>22%</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>



	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Nombre d'Acheteurs	NC	NC	NC
Nombre d'Acheteurs formés aux Achats Responsables	NC	NC	NC
<b>% des Acheteurs formés</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

## Objectif d'Achats Responsables

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	NC	80%

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

	2020	2021
Part des Objectifs d'achats responsables dans les évaluations des acheteurs	N/A	N/A

# Environnement

## GESTION DES DECHETS

### Tonnage des Déchets



Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	46	37,10	NC
Ferraille	7,9	2,32	
Films Plastiques	0	2,26	
Piles	0,30	1,25	
Déchets Industriels Banals (DIB)	46,9	28,3	
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	1	0	
Déchets ultimes	6,6	3,77	
Cartouches & Toners	0,25	0,12	
Liquides inflammables	0,24	0,92	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>109,20</b>	<b>76,00</b>	



Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	103,196	86,654	Maintien ou augmentation du taux de revalorisation N-1
Bouteilles & gobelets en Plastique	0,040	0,065	
Canettes			
Mégots	0,028	0,032	
Piles	0,030	0,030	
Déchets Industriels Banals (DIB)	237,37	162,92	
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	0	0	
Cartouches & Toners	0,025	0,075	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>340,689</b>	<b>249,776</b>	<b>Maintien ou augmentation du taux de revalorisation N-1</b>



Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier + Films Plastiques	232	294	NC
Mobilier	110	32	
Bois (palettes cassées)	208	203	
Capsules à Café	0,02	0	
Piles	0,09	0	
Déchets Industriels Banals (DIB)	329	320	
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	5,5	3,6	
Bouchons Plastiques	0	0,0013	
Ampoules	0,018	0	

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Déchets ultimes	8	7	NC
Cartouches & Toners	0,48	0,30	
Déchets Industriels Dangereux (DID)	0,35	0,56	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>893</b>	<b>860,46</b>	<b>NC</b>

**Kalamazoo**

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	79,039	39,551	38,500
Ferraille	12,280	5,910	5,500
Bois	16,260	14,640	13,500
Films Plastiques	0,486	3,787	3,500
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	0,880	0,796	0,750
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>108,945</b>	<b>64,684</b>	<b>61,750</b>

**MONDOFFICE**

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	316	312	NC
Déchets Industriels Banals (DIB)	190	138	
Ferraille	18	13	
Bois	182	236	
Films Plastiques	35	36	
Déchets Industriels Dangereux (DID)	0	2	
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	6	12	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>747</b>	<b>749</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
Allemagne

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	NC	NC	NC
Déchets Industriels Banals (DIB)	NC	NC	
Ferraille	NC	NC	
Bois	NC	NC	
Films Plastiques	NC	NC	
Déchets Industriels Dangereux (DID)	NC	NC	
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	NC	NC	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
Benelux

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	285,90	282,40	NC
Déchets Industriels Banals (DIB)	50,55	89,04	
Ferraille	1,50	21,86	

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Bois	300,22	<b>357,36</b>	NC
Films Plastiques	20,92	<b>14,88</b>	
Déchets Industriels Dangereux (DID)	0,04	<b>0,41</b>	
Bouteilles & gobelets en Plastique	0,87	<b>0,82</b>	
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	0,30	<b>0,05</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>660,31</b>	<b>766,82</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
Espagne

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	NC	<b>NC</b>	NC
Déchets Industriels Banals (DIB)	NC	<b>NC</b>	
Ferraille	NC	<b>NC</b>	
Bois	NC	<b>NC</b>	
Films Plastiques	NC	<b>NC</b>	
Déchets Industriels Dangereux (DID)	NC	<b>NC</b>	
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	NC	<b>NC</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
Italie

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	47,86	<b>30,07</b>	NC
Déchets Industriels Banals (DIB)	41,34	<b>27,67</b>	
Films Plastiques	NC	<b>1,2</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>89,20</b>	<b>58,98</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
Royaume-Uni

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	24,43	<b>114,85</b>	<b>&lt;120 tonnes</b>
Déchets Industriels Banals (DIB)	49,48	<b>119,96</b>	<b>&lt;120 tonnes</b>
Bois	46,90	<b>34,40</b>	<b>&lt;40 tonnes</b>
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	0	<b>0,31</b>	<b>&lt;0,5 tonne</b>
Films Plastiques	1,83	<b>2,81</b>	<b>&lt;3 tonnes</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>122,64</b>	<b>272,33</b>	<b>NC</b>

**UDOBAR**

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	NC	<b>NC</b>	NC
Déchets Industriels Banals (DIB)	NC	<b>NC</b>	
Déchets Industriels Dangereux (DID)	NC	<b>NC</b>	
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	NC	<b>NC</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

Catégorie de Déchets	2020	2021	Objectif 2022
Carton & Papier	NC	NC	NC
Déchets Industriels Banals (DIB)	NC	NC	
Déchets Industriels Dangereux (DID)	NC	NC	
Déchets d'Equipements Electriques & Electroniques (DEEE)	NC	NC	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

## Recyclage des Déchets (hors palettes)

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	62,3	48	NC
% de valorisation de nos déchets	57%	63%	70%

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	226,619	191,521	Maintien ou augmentation du taux de revalorisation N-1
% de valorisation de nos déchets	66,52%	76,68%	Maintien ou augmentation du taux de revalorisation N-1

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	484	561	NC
% de valorisation de nos déchets	60%	64%	70

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	91,805	49,248	49,500
% de valorisation de nos déchets	84%	76%	80%

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	560	608	NC
% de valorisation de nos déchets	74,6%	81,3%	NC

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	NC	NC	NC
% de valorisation de nos déchets	NC	NC	NC

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	609,75	<b>677,78</b>	NC
% de valorisation de nos déchets	92%	<b>88%</b>	NC

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	NC	NC	NC
% de valorisation de nos déchets	NC	NC	NC

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	47,86	<b>31,31</b>	<b>33</b>
% de valorisation de nos déchets	54%	<b>53%</b>	<b>57%</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	76,79	<b>241,18</b>	<b>&lt; 241 tonnes</b>
% de valorisation de nos déchets	99,21%	<b>99,13%</b>	<b>&gt;99%</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	NC	NC	NC
% de valorisation de nos déchets	NC	NC	NC

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de déchets recyclables / revalorisables (hors palettes)	NC	NC	NC
% de valorisation de nos déchets	NC	NC	NC

## Réduction du Tonnage des Catalogues

**bernard**

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	551	496	440

**cenpac**  
solutions d'emballage

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	83,5	123	100

**JPG**

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	1135	1013	NC

**Kalamazoo**

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	403,18	330,23	212,63

**MONDOFFICE**

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	1,514	1,486	1,323

**RAJA**  
Allemagne

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	NC	NC	NC

**RAJA**  
Benelux

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	205,02	179,28	NC

**RAJA**  
Espagne

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	NC	NC	NC

**RAJA**  
Italie

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	51,575	49,042	49

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	104,44	107,79	<107 tonnes

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	NC	NC	NC

	2020	2021	Objectif 2022
Tonnage de papier pour l'impression des catalogues	NC	NC	NC

## SUIVI DES CONSOMMATIONS D'ENERGIE

### Gaz & Electricité

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	1 031	976	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	0,03	0,03	NC
Consommations d'Electricité (en kWh)	474	291	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	0,02	0,01	NC
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	1 505	1 267	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	0,05	0,04	NC

(\*) Effectif de 126 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	2 771 301	3 041 312	Diminution de la consommation Vs N-1
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	31,39	35,32	
Consommations d'Electricité (en kWh)	1 492 112	1 588 900	Diminution de la consommation Vs N-1
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	16,90	18,45	
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	4 263 413	4 630 212	Diminution de la consommation Vs N-1
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	48,28	53,77	

(\*) Effectif de 339 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	0	0	0
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	0	0	0
Consommations d'Electricité (en kWh)	1 676 000	1 685 000	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	17,07	16,54	
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	1 676 000	1 685 000	
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	17,07	16,54	

(\*) Effectif de 401 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	0	0	0
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	0	0	0
Consommations d'Electricité (en kWh)	470 917	488 863	510 000
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	12,36	12,58	13,39
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	470 917	488 863	510 000
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	12,36	12,58	13,39

(\*) Effectif de 153 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	158 600	205 600	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	1,88	2,44	
Consommations d'Electricité (en kWh)	121 800	123 500	
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	1,44	1,46	
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	280 400	329 100	
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	3,32	3,90	

(\*) Effectif de 332 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	NC	NC	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	NC	NC
Consommations d'Electricité (en kWh)	NC	NC	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	NC	NC
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	NC	NC	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	NC	NC

(\*) Effectif de 129 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	4 435 000	<b>5 381 000</b>	<b>NC</b>
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	<b>NC</b>	
Consommations d'Electricité (en kWh)	1 564 000	<b>1 642 000</b>	
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	<b>NC</b>	
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	5 999 000	<b>7 023 000</b>	
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	<b>NC</b>	

(\*) Effectif de NC collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Consommations d'Electricité (en kWh)	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>

(\*) Effectif de NC collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	15 354	<b>10 467</b>	<b>12 000</b>
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	1,03	<b>0,57</b>	<b>NC</b>
Consommations d'Electricité (en kWh)	321 523	<b>349 283</b>	<b>320 000</b>
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	21,54	<b>19,10</b>	<b>NC</b>
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	336 877	<b>359 750</b>	<b>332 000</b>
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	22,57	<b>19,67</b>	<b>NC</b>

(\*) Effectif de 72 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	349 000	<b>815 000</b>	<b>&lt;815 MWh</b>
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	11,04	<b>17,16</b>	<b>NC</b>
Consommations d'Electricité (en kWh)	505 000	<b>643 000</b>	<b>&lt;643 MWh</b>
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	15,97	<b>13,54</b>	<b>NC</b>
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	854 000	<b>1 458 000</b>	<b>&lt;1 458 MWh</b>
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	27,00	<b>30,70</b>	<b>NC</b>

(\*) Effectif de 187 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	27 321	N/A	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	0,91	N/A	
Consommations d'Electricité (en kWh)	129 800	127 100	
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	4,31	4,35	
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	157 121	127 100	
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	5,22	4,35	

(\*) Effectif de 115 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Gaz (en kWh)	NC	NC	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	NC	NC
Consommations d'Electricité (en kWh)	NC	NC	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	NC	NC
Consommations Energétiques Cumulées Gaz & Electricité (en kWh)	NC	NC	NC
Nombre de kWh / Personne / jour (*)	NC	NC	NC

(\*) Effectif de 699 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

## Eau

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	653	568	NC
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	0,02	0,017	NC

(\*) Effectif de 126 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	NC	NC	NC
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	NC	NC	NC

(\*) Effectif de 339 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	3 212	2 574	NC
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	0,033	0,030	NC

(\*) Effectif de 401 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	489	1287	950
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	0,013	0,0033	0,025

(\*) Effectif de 153 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	2 897	3 769	NC
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	0,0375	0,049	NC

(\*) Effectif de 332 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	NC	NC	NC
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	NC	NC	NC

(\*) Effectif de 129 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	629	730	NC
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	0,014	0,015	NC

(\*) Effectif de NC collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	NC	NC	NC
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	NC	NC	NC

(\*) Effectif de NC collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	3 339	3 538	3 500
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	0,24	0,19	0,19

(\*) Effectif de 72 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	N/A	N/A	N/A
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	N/A	N/A	N/A

(\*) Effectif de 187 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	353,52	N/A	N/A
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	0,017	N/A	N/A

(\*) Effectif de 115 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021



	2020	2021	Objectif 2022
Consommations de Eau Sanitaire (en m <sup>3</sup> )	NC	NC	NC
Nombre de m <sup>3</sup> / Personne / jour (*)	NC	NC	NC

(\*) Effectif de 910 collaboratrices et collaborateurs au 31/12/2021  
254 jours ouvrés en 2021

## Emissions de Gaz à Effet de Serre



	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	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 DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	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 DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>



	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	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 DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	54,29	<b>93,30</b>	<b>NC</b>
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	1,76	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>TOTAL DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>56,05</b>	<b>93,30</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	335	<b>435</b>	<b>NC</b>
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>TOTAL DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>335</b>	<b>435</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>TOTAL DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>TOTAL DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 2 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 3 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	NC	<b>NC</b>	<b>NC</b>
<b>TOTAL DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	47,60	81,96	96
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 DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>47,60</b>	<b>81,96</b>	<b>96</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	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 DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	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 DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectifs 2022
Total Emissions de Gaz à Effet de Serre - Scope 1 (en tonnes métriques de CO <sub>2</sub> )	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 DES EMISSIONS DE GES</b>	<b>NC</b>	<b>NC</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



	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



	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



	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



	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



	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

	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	104	0	0	104	0	0	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

	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

	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	46	14	0	31	14
2021	46	0	46	14	0	31	14

	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

	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

# Ethique

## SENSIBILISATION AUX QUESTIONS D'ETHIQUE

**bernard**

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	121	126	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	0	0	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

**CENPAC**  
solutions d'emballage

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	349	339	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	0	0	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

**JPG**

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	388	401	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	0	0	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

**Kalamazoo**

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	NC	153	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	NC	0	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>NC</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

**MONDOFFICE**

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	334	332	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	0	0	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

**RAJA**  
Allemagne

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	111	129	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	0	0	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	NC	NC	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	NC	NC	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	NC	NC	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	NC	NC	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	59	72	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	0	0	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	125	187	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	0	0	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	119	115	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	0	0	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

	2020	2021	Objectif 2022
Effectif Total	870	662	NC
Nombre de personnes formées aux questions d'Ethique	0	0	NC
<b>% de l'Effectif formé aux questions d'Ethique</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>NC</b>

## SUIVI DES SIGNALEMENTS AU TRAVERS DE LA PROCEDURE D'ALERTE PROFESSIONNELLE

**bernard**

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

**CENPAC**  
solutions d'emballage

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

**JPG**

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

**Kalamazoo**

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

**MONDOFFICE**

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

**RAJA**  
Allemagne

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

	2020	2021
Nombre de Signalements	0	0
Nombre d'Incidents de Corruption Confirmés	0	0
Nombre d'Incidents liés à la Sécurité de l'Information	0	0

# 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 Energétique	RSE
	RAJA France	●	●	-	-	-
	BERNARD	●	●	-	-	-
	CENPAC	●	●	-	●	-
	JPG	-	●	-	-	-
	WELCOME OFFICE	Non Certifiée				
	RAJA Allemagne	●	●	-	-	-
	UDO BÄR	●	-	-	-	-
	VIKING	●	●	●	-	-
	RAJA Autriche	●	●	-	-	-
	VIKING	●	-	-	-	-
	RAJA Belgique	●	●	-	-	-
	RAJA Pays-Bas	●	●	-	-	-
	VIKING	●	-	-	-	-
	RAJA Danemark	●	-	-	-	-
	RAJA Espagne	●	●	●	-	●
	KALAMAZOO	●	●	-	●	-
	RAJA Italie	●	●	-	-	-
	MONDOFFICE	●	●	●	-	-
	RAJA Norvège	Non Certifiée				
	RAJA Pologne	●	●	-	-	-
	RAJA Portugal	Non Certifiée				
	RAJA Suède	Non Certifiée				
	RAJA Suisse	●	●	-	-	-
	RAJA Slovaquie	●	●	-	-	-
	RAJA Rép. Tchèque	●	●	-	-	-
	RAJA Royaume Uni	●	●	●	-	-
	MORPLAN	Non Certifiée				
	VIKING	●	●	●	-	-
	VIKING	●	●	●	-	-

# Certificat ISO 9001 & ISO 14001 RAJA France



# Certificat

## Certificate

N° 2011/40767.5

Page 1 / 1

AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :  
AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:

**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'Etang 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)

**2021-10-28**

Jusqu'au  
Until

**2023-07-08**

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 et lieu de la certification de l'organisme. The electronic certificates only, available at [www.afnor.org](https://www.afnor.org), attest that the company is certified. Les accréditations délivrées par AFNOR Certification et ses filiales sont disponibles sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org). - Information on the accreditations held by AFNOR Certification and its subsidiaries is available at [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
AFNOR est une marque déposée - AFNOR is a registered trademark. CERTIF P 131.6. 07-2020.



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 COFRAC n° 0-0001, Certification de Systèmes de Management. Plurite disponible sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr).  
COFRAC accreditation n° 0-0001, Management Systems Certification. Single available on [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr).  
AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark - CERTIF 0006 0107-0000

# 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 PRODUCTEN 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 a certified translation, consultable sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org). See for all terms and conditions of certification on our website. The electronic certificate only, available at [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
AFNOR is a member of the company is certified Accreditation COFRAC n° 6-0201, Certification de Systèmes de Management. For more information, see [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
COFRAC accreditation n° 6-0201, Management Systems Certification. Scope available on [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
AFNOR est une marque déposée - AFNOR is a registered trademark - CERTIF 0006 3107 0003

# 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

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 CCFRAC n° 4-0001, Certification de Systèmes de Management, Fiche disponible sur [www.afnor.org](http://www.afnor.org).  
 CCFRAC accreditation n° 4-0001, Management Systems Certification, Single available on [www.afnor.org](http://www.afnor.org).  
 AFNOR est une marque déposée. - AFNOR is a registered trademark. - CERTIF F 0008 9.07 0000

**afnor**  
CERTIFICATION

## 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

Read the certificate electronically, consultable on [www.afnor.org](http://www.afnor.org), for an exact date of the certification of the organization. The electronic certificate only, available at [www.afnor.org](http://www.afnor.org), stands as real-time that the company is certified. Accreditation COPRAC n° 4-0001, Certification de Systèmes de Management, Portée disponible sur [www.afnor.org](http://www.afnor.org).  
COPRAC accreditation n° 4-0001, Management Systems Certification, Scope available on [www.afnor.org](http://www.afnor.org).  
AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. CERTIF P 0008 01/07/2020

**afnor**  
CERTIFICATION

# 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

Seul le certificat électronique, consultable sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org), fait foi 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.  
Autorisation CENPAC n° 5-0001. Certification de Systèmes de Management. Fiche disponible sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
CENPAC autorisation n° 5-0001. Management Systems Certification. Fiche disponible sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. CERTI P 1813 - 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 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  
Unité

**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 temps réel de la certification de l'organisme. The electronic certificate only, available at [www.afnor.org](https://www.afnor.org), stands as evidence that the company is certified. Accreditation: COFRAC n° 4-0001, Certification de Systèmes de Management. Fiche disponible sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
COFRAC accréditation n° 4-0001, Management Systems Certification. Fiche disponible sur [www.afnor.org](https://www.afnor.org).  
AFNOR est une marque déposée. AFNOR is a registered trademark. CERTIF 1008 10/2020

# 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 28006 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, 1º planta, local 6, 28031 Madrid, España	<b>ISO 9001:2015</b> Venta de productos para la oficina.



# Certificat ISO 14001 KALAMAZOO



Fecha de Emisión Actual: 18 Diciembre 2021  
Fecha de Caducidad: 17 Diciembre 2024  
Número de Certificado: 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: 10400446

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, 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 50001:2018</b> Venta de productos para la oficina.
Avenida Albufera, 321, 1º planta, local 6, 28031 Madrid, España	<b>ISO 50001:2018</b> Venta de productos para la oficina.



# Certificat ISO 9001 MONDOFFICE

ZERTIFIKAT ◆ CERTIFICATE ◆ 認證證書 ◆ CERTIFICADO ◆ CERTIFICAT



## CERTIFICATO

Nr. 50 100 10090 - Rev.003

Certificato co-titolare collegato (ultima revisione applicabile): / Connected to the sub-certificate (last version):  
50 100 10090/1 Rev.003

Si attesta che / This is to certify that

IL SISTEMA QUALITÀ DI  
THE QUALITY SYSTEM OF

# MONDOFFICE

SPAZIO AL TALENTO

**MONDOFFICE S.r.l.**

SEDE LEGALE E OPERATIVA:  
REGISTERED OFFICE AND OPERATIONAL SITE:

**VIA PER GATTINARA 17  
I-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

**Commercializzazione e distribuzione di prodotti per l'ufficio (IAF 29)**

**Trade and distribution of office products (IAF 29)**



SGQ N° 049A

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: **2020-01-20**

Ai / To: **2023-01-19**

Data emissione / Issuing Date

**2019-12-03**

**Andrea Coscia**  
Direttore Divisione Business Assurance

**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

Certificato co-titolare collegato (ultima revisione applicabile): / Connected to the sub-certificate (last version):  
50 100 15975/1

Si attesta che / This is to certify that

IL SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE DI  
THE ENVIRONMENTAL 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 EN ISO 14001:2015

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 (IAF 29)**

**Trade and distribution of products and services for the workplaces, through stages of incoming, storage, picking, customers contacts, packaging and delivery (IAF 29)**

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: 2021-02-11

Ai / To: 2024-02-10

Data emissione / Issuing Date:

Andrea Coscia

Direttore Divisione Business Assurance

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 45001 MONDOFFICE

CERTIFICAT

CERTIFICADO

СЕРТИФИКАТ

認證證書

CERTIFICATE

ZERTIFIKAT



Italia

# CERTIFICATO

Nr. 50 100 15976

Certificato co-titolare collegato (ultima revisione applicabile): / Connected to the sub-certificate (last version):  
50 100 15976/1

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 (IAF 29)**

**Trade and distribution of products and services for the workplaces, through stages of Incoming, storage, picking, customers contacts, packaging and delivery (IAF 29)**



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: 2021-02-11

Ai / To: 2024-02-10

Andrea Coscia  
Direttore Divisione Business Assurance

Data emissione / Issuing Date

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

# 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](http://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

© TÜV, TÜV und TÜV sind eingetragene Marken. Eine Nutzung und Verwendung bedarf der vorherigen Zustimmung.

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

# Certificat ISO 9001 RAJA Belgique & Pays-Bas



THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK

## CERTIFICATE

DQS Holding GmbH has issued an IQNet recognized certificate that the organization

### 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:

Purchase, storage, packaging, multi-channel sales and transportation of various packaging materials and accessories; logistics of orders for other sales subsidiaries.

Through an audit, documented in a report, it was verified that the management system fulfills the requirements of the following standard:


### ISO 9001 : 2015

Issued on: 2019-06-18  
Expires on: 2022-06-12

This attestation is directly linked to the IQNet Partner's original certificate and shall not be used as a stand-alone document.

Registration number: DE-500284 QM15



  
Alex Stoichitoiu  
President of IQNet

  
Michael Drechsel  
Managing Director of  
DQS Holding GmbH



**IQNet Partners\*:**

AENOR Spain AFNOR Certification France APCER Portugal CCC Cyprus CISQ Italy  
CQC China CQM China CQS Czech Republic Cro Cert Croatia DQS Holding GmbH Germany FCAV Brazil  
FONDONORMA Venezuela ICONTEC Colombia Inspecta Sertifointi Oy Finland INTECO Costa Rica  
IRAM Argentina JQA Japan KFQ Korea MIRTEC Greece MSZT Hungary Nemko AS Norway NSAI Ireland  
NYCE-SIGE Mexico PCBC Poland Quality Austria Austria RR Russia SII Israel SIQ Slovenia  
SIRIM QAS International Malaysia SQS Switzerland SRAC Romania TEST St Petersburg Russia TSE Turkey YUQS Serbia  
IQNet is represented in the USA by: AFNOR Certification, CISQ, DQS Holding GmbH and NSAI Inc.

\* The list of IQNet partners is valid at the time of issue of this certificate. Updated information is available under [www.iqnet-certification.com](http://www.iqnet-certification.com)



## **Annex to IQNet Certificate Number: 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 various packaging materials and accessories.

# Certificat ISO 14001 RAJA Belgique & Pays-Bas



THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK

## CERTIFICATE

DQS Holding GmbH has issued an IQNet recognized certificate that the organization

### 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:

Purchase, storage, packaging, multi-channel sales and transportation of various packaging materials and accessories; logistics of orders for other sales subsidiaries.

Through an audit, documented in a report, it was verified that the management system fulfills the requirements of the following standard:


### ISO 14001 : 2015

Issued on: 2019-06-18  
Expires on: 2022-06-12

This attestation is directly linked to the IQNet Partner's original certificate and shall not be used as a stand-alone document.

Registration number: DE-500284 UM15



  
Alex Stoichitoiu  
President of IQNet

  
Michael Drechsel  
Managing Director of  
DQS Holding GmbH



IQNet Partners\*:

AENOR Spain AFNOR Certification France APCER Portugal CCC Cyprus CISQ Italy  
CQC China CQM China CQS Czech Republic Cro Cert Croatia DQS Holding GmbH Germany FCAV Brazil  
FONDONORMA Venezuela ICONTEC Colombia Inspecta Sertifointi Oy Finland INTECO Costa Rica  
IRAM Argentina JQA Japan KFQ Korea MIRTEC Greece MSZT Hungary Nemko AS Norway NSAI Ireland  
NYCE-SIGE Mexico PCBC Poland Quality Austria Austria RR Russia SII Israel SIQ Slovenia  
SIRIM QAS International Malaysia SQS Switzerland SRAC Romania TEST St Petersburg Russia TSE Turkey YUQS Serbia  
IQNet is represented in the USA by: AFNOR Certification, CISQ, DQS Holding GmbH and NSAI Inc.

\* The list of IQNet partners is valid at the time of issue of this certificate. Updated information is available under [www.iqnet-certification.com](http://www.iqnet-certification.com)



## **Annex to IQNet Certificate Number: 500284 UM15**

### **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 various packaging materials and accessories.

# 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: **05. april 2017**  
Udløbsdato for forrige certificeringscyklus: **NA**  
Dato for certificerings-/recertificeringsaudit: **NA**  
Startdato for certificerings-/recertificeringscyklus: **05. april 2020**

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**.

 **DANAK**  
SYSTEM Reg. nr. 6005

# Certificat ISO 9001 RAJA Espagne



## CERTIFICATE

The quality management system of

### **RAJAPACK, S.A.**

Cl. La Granja, 2-10 - P.I. El Martinet |  
08291 RIPOLET - 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 Weiner, Managing Director

**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 Espagne



## CERTIFICATE

The environmental 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 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 Greiner, Managing Director  
**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 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/4/852080  
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



Deutsche  
Akkreditierungsstelle  
D-ZM-21011-01-00

page 1 de 1

DE/A/207501  
TÜV®

# Certificat ISO 9001 RAJA Italie



THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK

## 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)

has implemented and maintains a

Quality Management System

for the following scope:

**Multichannel marketing of packaging and packaging materials**

Further clarifications regarding the applicability of ISO 9001:2015 requirements may be obtained by consulting the organization

which fulfills the requirements of the following standard:

**ISO 9001:2015**

Issued on: **2021 - 07 - 15**

Expires on: **2024 - 12 - 16**

This attestation is directly linked to the IQNet Partner's original certificate and shall not be used as a stand-alone document

Registration Number: IT - 84562



Alex Stoichitoiu  
President of IQNET



Ing. Mario Romersi  
President of CISQ

**IQNet Partners\*:**

AENOR Spain AFNOR Certification France APCER Portugal CCC Cyprus CISQ Italy  
CQC China CQM China CQS Czech Republic Cro Cert Croatia DQS Holding GmbH Germany EAGLE Certification Group USA  
FCAV Brazil FONDONORMA Venezuela ICONTEC Colombia Inspecta Sertifiointi Oy Finland INTECO Costa Rica  
IRAM Argentina JQA Japan KFQ Korea MIRTEC Greece MSZT Hungary Nemko AS Norway NSAI Ireland  
NYCE-SIGE México PCBC Poland Quality Austria Austria RR Russia SH Israel SIQ Slovenia  
SIRIM QAS International Malaysia SQS Switzerland SRAC Romania TEST St Petersburg Russia TSE Turkey YUQS Serbia

\* The list of IQNet partners 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



THE INTERNATIONAL CERTIFICATION NETWORK

## 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)

*has implemented and maintains a  
Environmental Management System  
for the following scope:*

**Multichannel marketing of packing and packaging materials**

*which fulfills the requirements of the following standard:*

**ISO 14001:2015**

*Issued on: 2021 - 07 - 15*

*Expires on: 2023 - 06 - 22*

*This attestation is directly linked to the IQNet Partner's original certificate  
and shall not be used as a stand-alone document*

Registration Number: IT - 96550



Alex Stoichitoiu  
President of IQNET



Ing. Mario Romersi  
President of CISQ

**IQNet Partners\*:**

AENOR Spain AFNOR Certification France APCER Portugal CCC Cyprus CISQ Italy  
CQC China CQM China CQS Czech Republic Cro Cert Croatia DQS Holding GmbH Germany EAGLE Certification Group USA  
FCAV Brazil FONDONORMA Venezuela ICONTEC Colombia Inspecta Sertifointi Oy Finland INTECO Costa Rica  
IRAM Argentina JQA Japan KFAQ Korea MIRTEC Greece MSZT Hungary Nemko AS Norway NSAI Ireland  
NYCE-SIGE Mexico PCBC Poland Quality Austria Austria RR Russia SII Israel SIQ Slovenia  
SIRIM QAS International Malaysia SQS Switzerland SRAC Romania TEST St Petersburg Russia TSE Turkey YUQS Serbia

\* The list of IQNet partners is valid at the time of issue of this certificate. Updated information is available under [www.iqnet-certification.com](http://www.iqnet-certification.com)

# Certyfikat ISO 9001 & ISO 14001 RAJA Pologne



## Certyfikat Rejestracji

Niniejszym zaświadcza się, że System Zarządzania:

**Rajapack Sp. z o.o.**

**ul. Działkowa 62, 02-234 Warszawa**

został zatwierdzony przez Alcumus ISOQAR jako zgodny z wymaganiami:

ISO 9001:2015, ISO 14001:2015



Numer certyfikatu:	14851-Q15-001PL 14851-E15-001PL
Data zatwierdzenia po raz pierwszy:	22 grudnia 2016
Poprzednia data ważności certyfikatu:	22 grudnia 2019
Data recertyfikacji:	16-18 grudnia 2019
Data ponownego zatwierdzenia:	15 stycznia 2020
Data ważności certyfikatu:	22 grudnia 2022

### Zakres działalności:

Zarządzanie świadczeniem usług z zakresu handlu hurtowego opakowaniami.

Wystawiony i podpisany przez:  
Steve Stubbley, Technical Director  
(w imieniu Alcumus ISOQAR)

Zatwierdzenie pozostaje aktualne pod warunkiem, że przedsiębiorstwo utrzymuje swój system zgodnie z wymaganiami odpowiednich norm. Przestrzeganie wymagań tych norm będzie monitorowane przez ISOQAR. Dalsze wyjaśnienie dotyczące zakresu tego certyfikatu i zastosowania odpowiednich wymagań standardów można uzyskać przez kontakt z ISOQAR.

ISOQAR CEE Sp. z o.o. ul. Wąwozowa 11, 02-796 Warszawa  
T: +48 22 649 78 84 F: +48 22 349 95 62 E: [isoqar@isoqar.pl](mailto:isoqar@isoqar.pl) W: [www.isoqar.pl](http://www.isoqar.pl) (Polska)  
Alcumus ISOQAR Limited, Alcumus Certification, Cobria Court, 1 Blackmore Road, Stretford, Manchester M32 0QY  
T: 0161 885 3899 F: 0161 885 3885 E: [isoqarenquiries@alcumusgroup.com](mailto:isoqarenquiries@alcumusgroup.com) W: [www.alcumusgroup.com/isoqar](http://www.alcumusgroup.com/isoqar) (UK)

Ten certyfikat jest własnością ISOQAR i musi być zwrócony na żądanie.

# 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

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

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

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

www.tuv.com



# 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 : **03 October 2019 - 09 February 2022**  
Valid until : **15 June 2022 (Extended Revision)**  
(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. CN14216IE

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 : **03 October 2019 - 09 February 2022**  
Valid until : **15 June 2022 (Extended Revision)**  
(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. CN14216IHS

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 : **03 October 2019 - 09 February 2022**  
Valid until : **15 June 2022 (Extended Revision)**  
(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 9001 UDO BÄR Allemagne, Autriche & France



## ZERTIFIKAT



Hiermit wird bescheinigt, dass

**UDOBÄR®**  
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 Bleher  
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 Grödlg  
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, 14001 & 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.



# Certificat ISO 9001 VIKING Pays-Bas, 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





# 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

*A. Nagel*  


Dr. Gerhard Nagel  
 DEKRA Certification GmbH, Stuttgart, 07.04.2020

DEKRA Certification GmbH \* Handwerkstraße 15 \* D-70565 Stuttgart \* www.dekra-certification.de

# Certificat ISO 14001 VIKING Allemagne

## 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



# Certificat ISO 45001 VIKING Allemagne

## 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

Zertifikat gültig vom:

16.04.2020

Gültigkeit vorheriges Zertifikat:

Zertifikat gültig bis:

15.04.2023



Dr. Gerhard Nagel  
DEKRA Certification GmbH, Stuttgart, 07.04.2020



Deutsche  
Akkreditierungsstelle  
D-2M-16029-01-01

# ANNEXE 2 – POLITIQUES RSE

## Politique RSE du Groupe RAJA



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 du développement durable en soutenant dans la défense des 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.

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

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 :

### **PROMOUVOIR LES INITIATIVES RSE & LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

- En encourageant et promouvant la RSE dans nos procédures et en intégrant les 10 principes du Global Compact des Nations Unies et en communiquant sur les progrès réalisés sur les objectifs de développement durable en particulier au travers des actions de la Fondation RAJA-Danièle Marcovici

### **GARANTIR L'EXCELLENCE À NOS CLIENTS**

- En satisfaisant les attentes de nos clients par la qualité de la relation de confiance
- En apportant la preuve et la réponse à notre promesse de services et à nos engagements
- En apportant le même niveau de qualité à tous les clients quelles que soient leur taille et leur activité
- En promouvant l'engagement quotidien porté par toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs du Groupe

### **CONFORTER NOTRE POLITIQUE SOCIALE AXÉE SUR LE RESPECT DES DROITS HUMAINS & DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL**

- En promouvant la qualité de vie et la sécurité sur le lieu de travail en favorisant le dialogue social, et en formant toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs pour qu'ils effectuent leur mission dans des conditions optimales
- En évaluant les risques professionnels et en mettant en place les actions préventives et/ou correctives
- En évaluant les compétences
- En prévenant la discrimination & le harcèlement

### **POURSUIVRE NOTRE DÉMARCHE D'ACHATS RESPONSABLES**

- En développant une offre éco-responsable, en proposant à nos clients une gamme de produits complète et innovante
- En veillant à réduire l'impact de nos produits sur l'Environnement en mettant en place une organisation logistique et des supports de vente responsables

### **PRÉSERVER LES RESSOURCES NATURELLES**

- En réduisant l'impact environnemental de nos activités en limitant notre production de déchets
- En prévenant les pollutions
- En réduisant les consommations d'énergie et en mettant en place des actions pour la transition écologique

### **GARANTIR L'ÉTHIQUE À TOUTES NOS PARTIES PRENANTES**

- En respectant le code de conduite anti-corruption et la charte éthique du Groupe
- En veillant à la protection des données personnelles qui nous sont confiées dans le respect du RGPD
- En renforçant la sécurité de nos systèmes d'information

**Danièle KAPEL-MARCOVICI**  
Présidente Directrice Générale  
du Groupe RAJA



## 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.



## **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





**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.

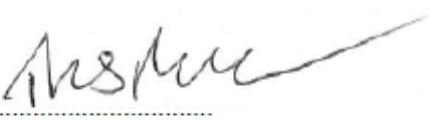
We are committed to preventing slavery and human trafficking in our business activities and our supply chains and this commitment is emphasised in our employee training programmes and company policies.

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: 15<sup>th</sup> March 2021

Tom Rodda - Managing Director



# ANNEXE 3 – GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES

## Renouvellement de l'Adhésion au Global Compact des Nations Unies

### LETTRE DE RENOUVELLEMENT DE L'ADHÉSION 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 :

- Promouvoir les initiatives RSE et 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

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 première 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

DATE D'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.



**DROITS DE L'HOMME  
INTERNATIONALES DU  
TRAVAIL**



**ENVIRONNEMENT**



**LUTTE CONTRE  
LA CORRUPTION**



SIGNATURE DE L'ORGANISATION

SIGNATURE ET CACHET PACTE MONDIAL RESEAU FRANCE

Réseau France

Nils Pedersen  
Président général

UN Global Compact Réseau France  
SIRET : 480 511 0003 - APE : 949Z  
RNS : 815117026

# ANNEXE 4 – POLITIQUES QSE

## Politique Qualité RAJA France



Depuis sa création, l'une des valeurs de RAJA est de garantir l'excellence de la qualité de la relation et du 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 pouvant se substituer au plastique

### 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 le 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 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.

  
Brite KAPELUSZ  
Directeur Général Opérationnel  
RAJA France

# Politique Environnementale RAJA France

## POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE



Depuis sa création, RAJA 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 des producteurs respectueux des réglementations et législations environnementales européennes
- 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 et en proposant à nos clients chaque fois que cela est possible, une gamme alternative de produits plus respectueux de l'environnement au même rapport qualité-prix ainsi que des produits recyclés et recyclables
- En conseillant et en informant nos clients sur nos produits, nos services et sur la réglementation en vigueur

### REDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITES

- En diminuant 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
- En mettant en œuvre une organisation logistique responsable
- En diminuant l'empreinte environnementale de notre site par le tri, la maîtrise et la réduction de nos déchets, par la mise en œuvre d'actions de prévention des pollutions
- En mettant en place des actions pour réduire notre empreinte carbone

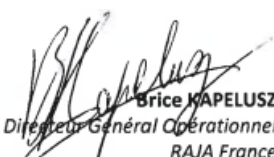
### COMMUNIQUER ET SENSIBILISER SUR NOTRE DEMARCHE ECORESPONSABLE

- En formant et en responsabilisant nos collaboratrices et nos collaborateurs sur les bonnes pratiques environnementales et sur l'application de notre Politique Environnementale
- En informant nos clients, nos fournisseurs, nos prestataires des actions mises en place pour la transition écologique

### MAINTENIR NOTRE SYSTÈME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL (SME)

- En nous inscrivant dans une démarche d'amélioration continue pour accroître notre compétitivité
- En déterminant, de façon cohérente, les orientations stratégiques en matière d'environnement
- En fixant des cibles et des objectifs environnementaux et en assurant le suivi des résultats atteints
- En effectuant une analyse environnementale identifiant les aspects environnementaux significatifs (AES)
- En effectuant une veille réglementaire afin de mettre en place les actions préventives et/ou correctives afin d'être en conformité avec la législation en vigueur
- En renouvelant notre certification ISO 14001 que RAJA a obtenue en 2011

La Direction Générale de RAJA France 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.



Brice KAPELUSZ  
Directeur Général Opérationnel  
RAJA France

# 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 de la législation 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 formant 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 déterminant, de façon cohérente, les orientations stratégiques en matière de Santé et de Sécurité au Travail
- En fixant des cibles et des objectifs sécuritaires et en assurant le suivi des résultats atteints
- En nous appuyant sur le référentiel ISO 45001

La Direction Générale de RAJA France 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.

  
Brice KAPELUSZ  
Directeur Général Opérationnel  
RAJA France

# 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 :

## RÉDUIRE NOS CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

- En suivant nos consommations énergétiques (eau, gaz & électricité)
- 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

## METTRE EN PLACE DES ACTIONS POUR LUTTER CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

- 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 accompagnant nos collaboratrices, nos collaborateurs et nos clients en faisant la promotion du principe des 5R de RAJA (Réduire, Réutiliser, Remplacer, Renouveler, Recycler) dans leurs tâches et dans leur vie au quotidien
- En proposant des véhicules propres (hybrides ou 100% électriques) aux collaboratrices et collaborateurs éligibles à l'attribution d'un véhicule de fonction
- En mettant en place une organisation qui nous permette de réduire les émissions de gaz à effet de serre
- En investissant dans la consommation d'énergie propre en mettant en place des panneaux photovoltaïques qui nous permettront d'être auto-suffisants

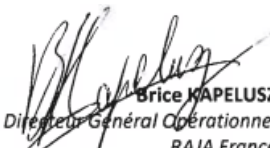
## COMMUNIQUER ET SENSIBILISER POUR ÉCONOMISER L'ÉNERGIE AU QUOTIDIEN

- En formant et en responsabilisant nos collaboratrices et nos collaborateurs sur les bonnes pratiques pour réduire nos consommations énergétiques
- En informant nos clients, nos fournisseurs, nos prestataires des actions mises en place pour la transition écologique

## 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
- En déterminant, de façon cohérente, les orientations stratégiques en matière de Performance Energétique
- En effectuant les audits réglementaires pour mesurer notre Performance Energétique
- En fixant des cibles et des objectifs de performance et en assurant le suivi des résultats atteints
- En nous appuyant sur le référentiel ISO 50001

La Direction Générale de RAJA France 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.

  
Brice KAPELUSZ  
Directeur Général Opérationnel  
RAJA France

# Politique Qualité, Santé, Sécurité & Environnement BERNARD



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.

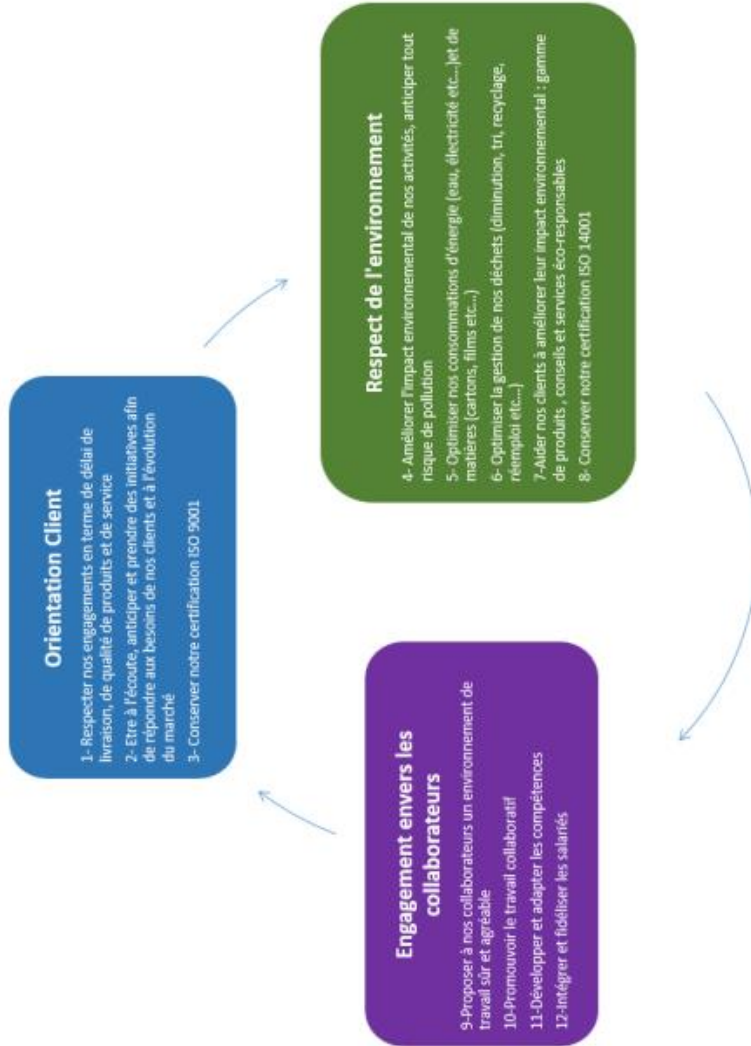
En tant que Directeur de Bernard, je m'engage à tout mettre en œuvre afin de contribuer à son développement et son amélioration permanente.

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 Braeckeveldt  
Directeur Bernard

## Politique Qualité Santé Sécurité Environnement



# Politique Qualité CENPAC



## LA POLITIQUE QUALITÉ



CENPAC dispose d'une offre complète de produits et systèmes d'emballage et de services adaptés aux métiers, à la taille et à la structure de ses clients.

- > Mise à disposition sous 24/72 heures d'une large gamme de 5 000 références d'emballage.
- > Solutions d'emballages sur-mesure et d'impressions personnalisées : impression d'adhésifs, de sacs et papiers alimentaires.
- > Des techniciens CENPAC partout en France, qui installent et réalisent la maintenance et le dépannage des machines.

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.
- > **Le plein déploiement de notre politique "multicanal"** pour faciliter les contacts avec nos clients et faire connaître nos offres et services.
- > **L'innovation permanente** pour adapter nos produits et services aux besoins du marché.
- > **La surveillance continue de nos processus** pour nous assurer de leur maîtrise et de leur efficacité à atteindre les objectifs visés.
- > **L'optimisation de notre organisation**, par le développement des compétences de nos collaborateurs, le développement de nos moyens techniques, la recherche systématique des synergies et la mesure de nos performances.
- > **L'engagement dans une politique de partenariat réel** avec nos clients et nos fournisseurs.
- > **Le respect de la législation en vigueur et la conformité réglementaire** des produits que nous distribuons.

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.

Brice Kapelus  
Directeur Général

## Les 5 valeurs CENPAC



# 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

CENPAC 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 éco-responsables.



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 éco-responsables** auprès de ses clients et des solutions d'emballage optimisées 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 transports et ses approvisionnements et 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.**

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.

Brice KAPELUSZ  
Directeur Général

## ► 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)**.

**cenpac**  
solutions d'emballage

## 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"**.

### 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** par la mise en place d'un système de management conforme au **référentiel ISO 50001** et **obtenir une certification** d'ici fin 2021. 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.

**Brice KAPELUSZ**  
Directeur Général



# Politique Santé & Sécurité au Travail CENPAC



Roissy, le 12/05/2022



## POLITIQUE SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

**« L'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail est un enjeu prioritaire dans nos actions quotidiennes »**

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 :**

- Etant 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

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 non surtaxé

cenpac.fr



# Politique Qualité, Santé, Sécurité & Environnement JPG



## Politique Qualité Santé Sécurité Environnement

### Orientation Client

- 1- Respecter nos engagements en terme de délai de livraison, de qualité de produits et de service
- 2- Etre à l'écoute, anticiper et prendre des initiatives afin de répondre aux besoins de nos clients et à l'évolution du marché
- 3- Optimiser notre organisation et nos process pour améliorer notre efficacité et la satisfaction de nos clients

### Engagement envers les collaborateurs

- 9- Proposer à nos collaborateurs un environnement de travail sûr et agréable
- 10- Promouvoir le travail collaboratif
- 11- Développer et adapter les compétences
- 12- Intégrer et fidéliser les salariés
- 13- Adapter l'organisation du travail à l'évolution des besoins des collaborateurs et de la société

### Respect de l'environnement

- 4- Améliorer l'impact environnemental de nos activités, anticiper tout risque de pollution
- 5- Optimiser nos consommations d'énergie (eau, électricité etc...) et de matières (cartons, films etc...)
- 6- Optimiser la gestion de nos déchets (diminution, tri, recyclage, réemploi etc...)
- 7- Aider nos clients à améliorer leur impact environnemental : gamme de produits, conseils et services éco-responsables
- 8- Conserver notre certification ISO 14001

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 26/11/2020

Jean-Louis COUSTENOBLE  
Directeur Général JPG



## 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

# Politique Qualité, Environnement & Santé, Sécurité MONDOFFICE

	<b>POLITICA INTEGRATA</b>	POL-SGI-001
		REV. 0 del 25.06.20
		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 della Qualità, inteso come strumento per il miglioramento continuo;
- implementare un Sistema di Gestione Ambientale ed uno per la Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori (in linea con le norme UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2018), andando ad integrarli con il Sistema di Gestione della Qualità e con il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001;
- 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.

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:

25/06/20

L'Amministratore Delegato

MONDOFFICE SRL

Irma 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

# Politique Qualité & Environnement RAJA Belgique & Pays-Bas



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 streven 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:

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive script.



- ✓ 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". The signature is fluid and cursive, written over the printed 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

# Politique Environnementale RAJA Pologne



## 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

Wideo konferencja, 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

	Příkaz vedení společnosti č. 8/2019 POLITIKA ISM	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 measurable 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: 15<sup>th</sup> March 2021



## **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

Signed .....  
Tom Rodda - Managing Director

Date: 15<sup>th</sup> March 2021

# 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:

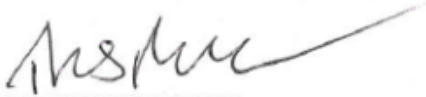
- Preventing and eliminating work related injury or ill health to anyone who may be affected by our work activities.
- Complying with all relevant legal, customer and other third party requirements.
- Continually improving our risk management and occupational health & safety performance.
- Communicate 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: 15<sup>th</sup> March 2021



## 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.

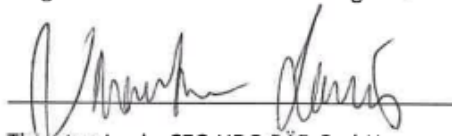
## Lieferkette

- 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 black ink, appearing to read "Christa Furter".

CEO  
Christa Furter

Monday 14 February 2022

# ANNEXE 5 – Ressources Humaines

---

## Politique Ressource Humaines du Groupe RAJA



### 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 PARTAGÉE**

---

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 constitue, 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.

# 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)

**RAJA**

# ANNEXE 6 – Achats Responsables

## Charte des Achats Responsables & Code de Conduite des Fournisseurs du Groupe RAJA



### CHARTE 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. Il couvre trois dimensions : économique, sociale et environnementale. La responsabilité sociétale est la contribution des organisations au développement durable. Elle se traduit par la volonté de l'organisation 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 de ses enjeux stratégiques majeurs. Implanté dans 19 pays Européens (France, Allemagne, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Suisse, Autriche, Espagne, Portugal, Italie, Danemark, Suède, Norvège, Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Hongrie, Angleterre, Irlande), le Groupe 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 Achat 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, en collaboration avec nos fournisseurs
- ▶ Veiller au bon respect des réglementations environnementales européennes en vigueur
- ▶ Garantir une conduite des affaires éthique et responsable
- ▶ Inciter nos fournisseurs à s'engager dans une démarche durable et obtenir les certifications répondant aux référentiels qualités les plus exigeants (ISO 14001, Ecovadis...)

De manière à clarifier nos attentes, partager nos engagements et déployer le plus largement possible les bonnes pratiques RSE (*Responsabilité Sociétale des Entreprises*), 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 RSE est un critère de sélection aussi important que nos exigences qualité, service et coûts.

En adhérant à cette Charte et au Code de Conduite qui l'accompagne, nos fournisseurs s'engagent à respecter et à promouvoir ses principes et à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour en assurer l'application au sein de leur entreprise, chez leurs fournisseurs et sous-traitants.

Les équipes Achats de Raja seront très attentives au bon respect de cette Charte et s'associeront aux fournisseurs pour construire avec eux une démarche de progrès continu : évaluations qualité annuelles (comportant notamment les critères de qualité produits, qualité de service et réalisations RSE), transition écologique de l'offre, circularité des produits (recyclés, recyclables, écocertifiés), 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 social des produits proposés.

### 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 à long terme, dans une démarche commune d'amélioration continue.

### 5. Lutte contre la Corruption

Raja agit conformément à son Code de Conduite Anticorruption disponible à [https://www.raja.fr/INTERSHOP/static/WFS/RAJA-Site/-/RAJA/en\\_US/PDF/DPO/Code-de-conduite-anti-corruption-Groupe-RAJA-2019-FR.pdf](https://www.raja.fr/INTERSHOP/static/WFS/RAJA-Site/-/RAJA/en_US/PDF/DPO/Code-de-conduite-anti-corruption-Groupe-RAJA-2019-FR.pdf)

### 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. Sécurité et 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 protection et à la sécurité des données collectées.

### 8. Droits Humains

Raja s'engage à respecter la protection du 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 et 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.

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

## 10. Environnement

Raja s'engage à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes de l'environnement, à entreprendre la recherche constante de diminution des impacts de leurs activités sur l'environnement et à encourager le développement et la mise en œuvre de technologies respectueuses de l'environnement.

RAJA prend les mesures nécessaires pour préserver les ressources naturelles et éviter la dégradation de l'environnement.

### **Ulrick Parfum**

*Directeur Achats et Marketing Produits Groupe*

---

## CODE DE CONDUITE DES FOURNISSEURS

### 1. 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 et 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.

#### **Sécurité et 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 le contrat signé avec Raja.

## 2. Dimension Sociale

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 s'engage à ne pas faire travailler des personnes n'ayant pas l'âge minimum requis pour travailler comme défini dans les Conventions fondamentales 138 et 182 de l'OIT.

### **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. 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 et Réglementaire

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 engager ses propres fournisseurs et/ou ses sous-traitants à respecter la législation applicable et les principes de cette Charte.

Plus spécifiquement, le Fournisseur déclare 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 conserve et tient à jour tous les agréments requis en matière réglementaire et environnemental.

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.

Le Fournisseur intègre des critères de respect de l'environnement, de santé et de sécurité dans la conception de leurs produits, afin d'éliminer ou de réduire les impacts négatifs tout au long de leur cycle de vie, tout en maintenant et/ou en améliorant leur qualité.

Le Fournisseur applique le principe de précaution dans l'approche des problèmes environnementaux.

#### **4. Surveillance et audits sociaux/environnementaux/de conformité**

Afin de garantir la conformité à cette Charte pendant toute la durée du Contrat, le Fournisseur transmettra sur demande et à tout moment à Raja tous les éléments permettant d'établir une telle conformité et informera immédiatement Raja lorsqu'il a connaissance, ou a des raisons de croire, qu'il a lui-même manqué, ou qu'un de ses sous-traitants a manqué, à son obligation de respect de la Charte et des mesures correctives adoptées afin de rétablir la conformité aux principes énoncés ci-dessus.

---

M./Mme ....., Représentant(e) dûment habilité(e) de la société ....., confirme avoir pris connaissance des dispositions de la Charte et m'engage à les respecter et à les faire respecter au sein de mon Entreprise.

Date :

Cachet de l'entreprise :

Signature :

## ANNEXE 1 –DIRECTIVES ET REGLEMENTATIONS (liste non exhaustive)

Nom		Description	Produits du Groupe RAJA concernés
Directive européenne 94/62 Directive (UE) 2018/852 du parlement européen et du Conseil	Réglementation liée aux emballages et déchets d'emballages	Ces directives ont pour objet d'harmoniser les mesures nationales concernant la gestion des emballages et des déchets d'emballages afin, d'une part de prévenir et de réduire leur incidence sur l'environnement des Etats membres et des pays tiers et d'assurer ainsi un niveau élevé de protection de l'environnement et, d'autre part, de garantir le fonctionnement du marché intérieur et de prévenir l'apparition d'entraves aux échanges et de distorsions et restrictions de concurrence dans la Communauté.	Tous les produits d'emballage : cartons, sacherie, calage, film, caisses, ...
Règlement (CE) 1935/2004 du parlement européen et du Conseil	Matériaux et objets destinées à entrer en contact avec des denrées alimentaires	Le présent règlement vise à garantir le fonctionnement efficace du marché intérieur en ce qui concerne la mise sur le marché communautaire de matériaux et objets destinés à entrer en contact, directement ou indirectement, avec des denrées alimentaires, tout en constituant la base pour assurer un niveau élevé de protection de la santé humaine et des intérêts des consommateurs.	Toute la vaissellerie, les boîtes, barquettes, sachets pain, sandwich..., papiers aluminium et alimentaires de la gamme Alimentaire, certains sachets plastique de la gamme sacherie, certains bacs de la gamme manutention...
Directive européenne 2006/121/CE et Règlement du parlement européen et du Conseil	REACH	Une liste de substances chimiques dangereuses a été élaborée et est régulièrement complétée. Les fabricants de produits doivent déclarer la présence de ses substances en fonction de la teneur. A terme, l'utilisation de ces substances sera interdite et ils devront intégrer des substitutifs. Les distributeurs doivent communiquer à leur client la teneur de ces substances dans les produits vendus. L'objectif est d'améliorer la protection de la santé humaine et de l'environnement.	Tous les produits contenant des substances chimiques (plastiques, colles, additifs, encres, produits d'entretien, ...)

Nom		Description	Produits du Groupe RAJA concernés
Directive européenne 2002/95/CE du parlement européen et du Conseil	RoHS	Elle vise à limiter l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques.	Tous les équipements qui fonctionnent à partir d'un courant électrique : Banderoleuse, machines à filer et à cercler, soudeuses, compresseur, imprimantes, calculatrices, aspirateurs, ...
Directives européenne 2002/96/CE et 2003/108/CE du parlement européen et du Conseil	DEEE	Elle régleme la collecte et le traitement des déchets des équipements électriques et électroniques. L'objectif est d'améliorer le recyclage et la valorisation de ces déchets contenant des substances nocives pour l'environnement.	Tous les équipements qui fonctionnent à partir d'un courant électrique : Banderoleuse, machines à filer et à cercler, soudeuses, compresseur, imprimantes, calculatrices, aspirateurs, ...
Eco-contribution sur les papiers (France) Article L541-10 code de l'environnement	Taxe CITEO	Tout donneur d'ordre qui émet plus de 5 tonnes d'imprimés papiers et tout metteur sur le marché (fabricant ou importateur) de papier à copier est redevable de la taxe Citeo (contribution à la collecte, à la valorisation et à l'élimination des déchets d'imprimés papiers).	Papier d'impression, enveloppes et pochettes postales ...
Ecocontribution mobilier Décret 2012/22 du 6 janvier 2012 (France)	Gestion des déchets d'éléments d'ameublement	Mise en place d'un système de responsabilité élargie des producteurs pour la prévention, la collecte et le traitement des déchets d'éléments d'ameublement.	Rayonnages et tablettes, armoires, vestiaires, chaises et tabourets, dessertes et certains chariots, établis, tables de travail, armoires à clés...

# ANNEXE 7 – Fondation RAJA-Danièle Marcovici

## Projets Soutenus par la Fondation

### PROJETS EN FAVEUR DU DROIT DES FEMMES

#### Association Nationale d'Assistance aux Frontières pour les Etrangers

**Pays d'Intervention** : France

**Projet** : Renforcer la défense et l'accès au droit des femmes étrangères maintenues en zone d'attente

**Nombre de Bénéficiaires** : 384 femmes

**Durée du Projet** : En continu

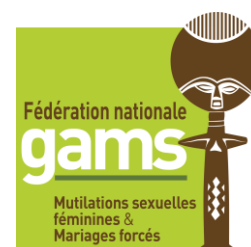


#### Fédération Nationale GAMS

**Pays d'Intervention** : France

**Projet** : Lutter contre les pratiques de mutilations sexuelles féminines  
91 250 Visiteuses et visiteurs du site internet

**Durée du Projet** : En continu



#### Futur au Présent

**Pays d'Intervention** : Sénégal

**Projet** : Lutter contre le travail précoce des jeunes filles de milieux défavorisés en leur permettant d'être scolarisées

**Nombre de Bénéficiaires** : 90 jeunes filles

**Durée du Projet** : En continu



#### ANAK, Aide aux Enfants d'Indonésie

**Pays d'Intervention** : Indonésie

**Projet** : Donner l'opportunité aux jeunes filles précaires de construire leur projet de vie

**Nombre de Bénéficiaires** : 46 jeunes filles

**Durée du Projet** : En continu



#### El-Camino

**Pays d'Intervention** : Mexique

**Projet** : Renforcer l'autonomie financière des artisanes mayas

**Nombre de Bénéficiaires** : 130 femmes

**Durée du Projet** : 3 ans



#### Gynécologie Sans Frontières

**Pays d'Intervention** : France

**Projet** : Assurer la prise en charge sanitaire des femmes migrantes

**Nombre de Bénéficiaires** : 476 femmes

**Durée du Projet** : En continu



## Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir

**Pays d'Intervention** : France

**Projet** : Lutter contre les violences faites aux femmes handicapées

**Nombre de Bénéficiaires** : 227 femmes

**Durée du Projet** : En continu



## Essentiel

**Pays d'Intervention** : Burundi

**Projet** : Améliorer la santé sexuelle et reproductive des mères et pêcheurs du port de Rumonge

**Nombre de Bénéficiaires** : 919 femmes

**Durée du Projet** : En continu



## PROJETS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

### blue Energy

**Pays d'Intervention** : Nicaragua

**Projet** : Assurer la sécurité alimentaire, et une alimentation plus saine et diversifiée par le développement de potagers familiaux bio-intensifs au sein de deux groupes de femmes vulnérables : les femmes handicapées et les femmes âgées

**Nombre de Bénéficiaires** : 40 femmes

**Durée du Projet** : 1 an



### Carton Plein

**Pays d'Intervention** : France

**Projet** : Permettre l'insertion socio-professionnelle et la reconstruction du lien social des personnes vivant dans la rue, à travers la valorisation des cartons

**Nombre de Bénéficiaires** : 45 femmes

**Durée du Projet** : 2 ans



### GRET

**Pays d'Intervention** : Vietnam

**Projet** : Promouvoir l'émancipation économique et la participation des femmes issues de minorités ethniques pour assurer la préservation durable des forêts la réserve naturelle de Pu Luong

**Nombre de Bénéficiaires** : 80 femmes

**Durée du Projet** : 1 an



### Objectif France Inde

**Pays d'Intervention** : Inde

**Projet** Favoriser l'autonomisation des femmes tamoules et promouvoir leur rôle dans la préservation de l'environnement par la mise en place d'activités de gestion des ressources naturelles pour une agriculture durable et responsable

**Nombre de Bénéficiaires** : 1 250 femmes

**Durée du Projet** : 1 an



### Agir pour le Cambodge

**Pays d'Intervention** : Mexique

**Projet** : Renforcer le rôle des femmes dans la protection de l'environnement et la lutte contre les changements climatiques en les formant aux pratiques agricoles durables

**Nombre de Bénéficiaires** : 150 jeunes filles

**Durée du Projet** : 1 an



## Rejoué

**Pays d'Intervention** : France

**Projet** : Développer des actions en faveur de l'insertion de femmes en difficulté et du réemploi de jouets

**Nombre de Bénéficiaires** : 36 femmes

**Durée du Projet** : 18 mois



## Association Humanitaire pour l'Afrique

**Pays d'Intervention** : Bénin

**Projet** : Accompagner des agricultrices dans une activité de valorisation des surplus de récoltes de tomates en les transformant en conserves et en jus

**Nombre de Bénéficiaires** : 80 femmes

**Durée du Projet** : 15 mois



## Chaussettes Orphelines

**Pays d'Intervention** : France

**Projet** : Soutenir l'insertion économique de femmes en situation de précarité par une activité de confection de vêtements à partir de chutes de tissus et de chaussettes récupérées

**Nombre de Bénéficiaires** : 16 femmes

**Durée du Projet** : 20 mois

CHAUSSETTES ORPHELINES  
Márcia de Carvalho  
Paris

## D'Antilles & D'Ailleurs

**Pays d'Intervention** : France (Martinique)

**Projet** : Permettre à des femmes en situation de prostitution de se réinsérer professionnellement grâce à une activité de confection de serviettes hygiéniques et de couches lavables

**Nombre de Bénéficiaires** : 25 femmes

**Durée du Projet** : 2 ans



## Envol Vert

**Pays d'Intervention** : Colombie

**Projet** : Redynamiser et féminiser les filières agricoles blé et miel tout en appliquant des pratiques agroécologiques

**Nombre de Bénéficiaires** : 50 femmes

**Durée du Projet** : 34 mois



## LAAFI

**Pays d'Intervention** : Burkina Faso

**Projet** : Former des femmes rurales au métier d'apicultrice et préserver la biodiversité de la zone grâce à l'activité des abeilles

**Nombre de Bénéficiaires** : 80 femmes

**Durée du Projet** : 16 mois



## SOL

**Pays d'Intervention** : Burkina Faso

**Projet** : Promouvoir l'installation de femmes non issues du milieu agricole dans des activités d'agriculture biologique

**Nombre de Bénéficiaires** : 10 femmes

**Durée du Projet** : 1 an





# RAJA GROUP

**RAJA Group**

16 Rue de l'Etang

ZI Paris Nord 2

95977 Roissy CdG Cedex

Tél : 01 48 17 30 00

[www.raja-group.com](http://www.raja-group.com)