



UES Politique RSE -
Responsabilité Sociétale des Entreprises
corporate social responsibility

SMIR

Système de **M**anagement **I**ntégré **R**esponsable

ISO 9001 - ISO 14001 - ISO 27001 - ISO 26000

Référence du document : UES_Politique-RSE-2016

Date d'émission : 11 mars 2016
Politique à vocation publique



Rédaction : Christina Chatziioannou
Vérification : Céline Ferreira
Validation : Jean-Michel Bénard

SOMMAIRE

1	La vision UES	4
2	Les engagements de l'UES	4
3	Volet I : La gouvernance, une responsabilité économique	5
3.1	Gouvernance responsable	5
3.2	Parties prenantes	5
3.3	Evaluation de la démarche RSE.....	5
3.3.1	Certifications ISO.....	5
3.3.2	Gaïa-Index, l'indice du Développement Durable	6
3.3.3	EcoVadis.....	6
4	Volet II : Responsabilité sociale	7
4.1	Respect des droits de l'Homme & des salariés.....	7
4.2	Egalité, diversité et lutte contre les discriminations.....	7
4.3	Dialogue social	8
4.4	Santé et sécurité au travail.....	8
4.5	Développement du capital humain	9
4.5.1	Le parrainage, une philosophie	9
4.5.2	Outil de gestion de Carrière.....	9
4.5.3	Formation.....	10
5	Volet III : Responsabilité environnementale	11
5.1	Certification de nos performances environnementales	11
5.2	Gestion des déchets.....	11
5.3	Pratiques d'achats et Green IT.....	12
5.4	Utilisation durable des ressources & maîtrise de la consommation d'énergie.....	12
5.5	Promotion du développement durable dans la sphère d'influence	13
6	Volet IV : Responsabilité sociétale	14
6.1	Communautés et développement local	14
6.2	Des partenaires RSE.....	14
6.2.1	Focus : le restaurant de l'entreprise	14
6.2.2	Focus : les deux Datacenters	14
6.3	Charte éthique	15
6.3.1	Finances	15
6.3.2	Neutralité politique	15
6.3.3	Clients, fournisseurs et sous-traitants	15
6.3.4	Systèmes de contrôle	16
6.3.5	Délits d'initié.....	16
6.3.6	Libre Concurrence	16



6.3.7 Conflits d'intérêts	16
6.3.8 Corruption	17
6.3.9 Protection de la donnée personnelle	17
6.3.10 Procédure d'alerte en cas comportement non-éthique	17
6.4 Charte Achats responsables	18

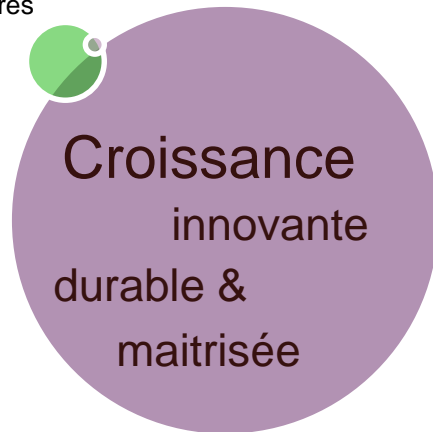
L'**Unité Economique et Sociale** (UES) est constituée de ITS Group et de ses filiales : Ibelem, ITS Integra, ITS Overlap, Themis Conseil.



1 La vision de l'UES

Acteur reconnu du développement durable des infrastructures informatiques en France, l'UES souhaite conduire une croissance innovante et durable apte à relever les grands enjeux environnementaux, sociaux, sociétaux et économiques.

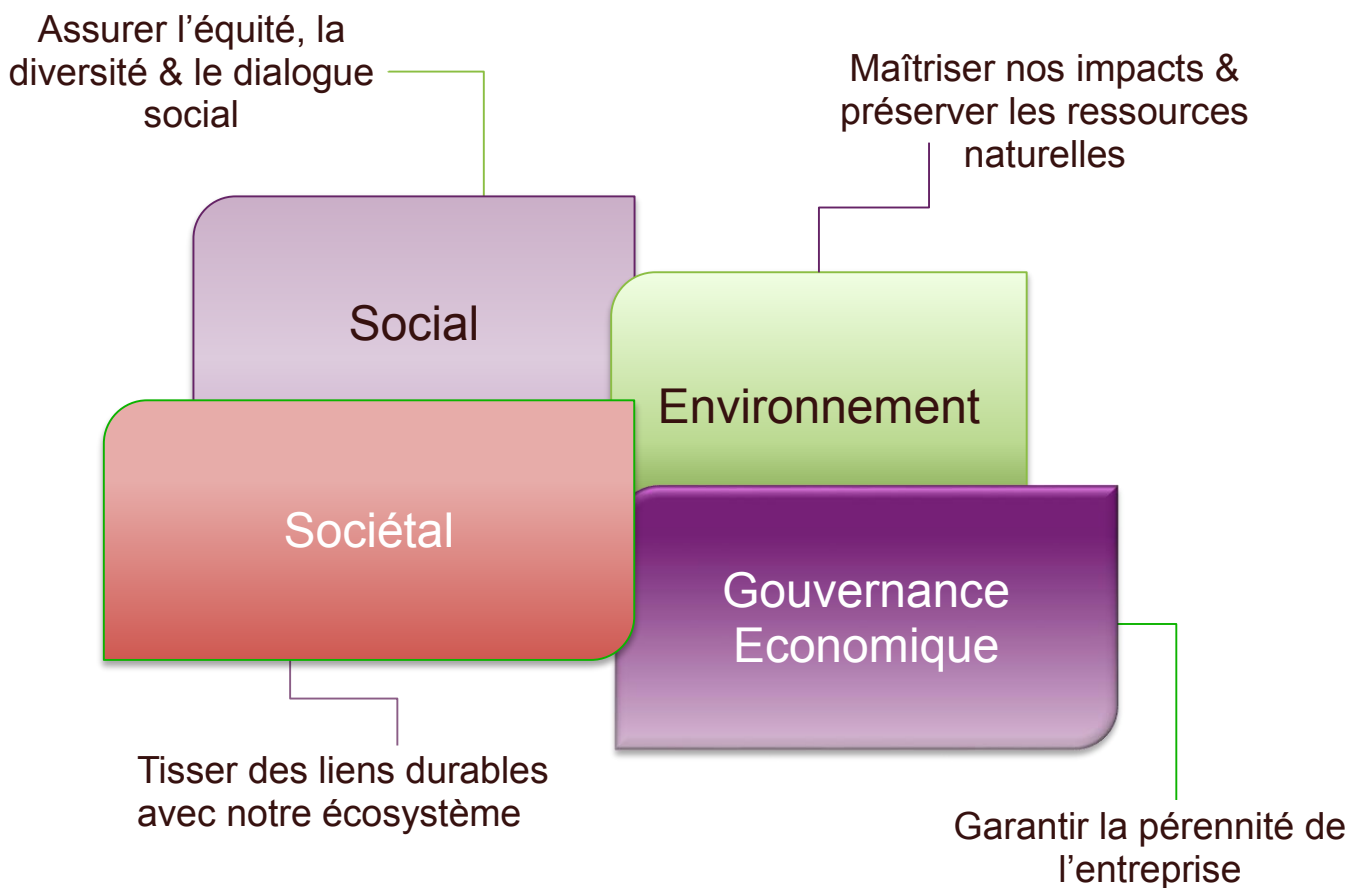
A cet effet, l'UES a déployé la présente politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) reflétant pleinement la stratégie sur l'ensemble de ses activités identifiées. L'implication et la sensibilisation de l'ensemble de ses parties prenantes aux enjeux du développement durable est une nécessité !



Cette politique décrit les mesures prises pour chaque volet afin de répondre aux engagements cités ci-après II. A chaque chapitre sont énumérés en encart les indicateurs associés dont les résultats sont présentés dans le document COP et le rapport RSE de l'année écoulée.

Le service QSE/RSE de l'UES est à votre disposition pour tout complément: qualite@itsgroup.com

2 Les engagements de l'UES



3 Volet I : La gouvernance, une responsabilité économique

Afin d'améliorer sa performance, l'UES s'appuie sur un système de management intégré responsable (SMIR) comprenant des engagements forts en termes de responsabilité sociale, sociétale, environnementale, économique et de sécurité du Système d'Information (SI).

Dans cette dynamique, les référentiels ISO 900x, ISO 1400x, ISO 26000, et ISO 2700x guident l'UES afin de prendre en compte les intérêts des parties prenantes, d'analyser les risques et d'être proactif tout en restant dans une démarche d'amélioration continue. La veille légale et réglementaire permet de rester à jour concernant le système de management intégré et ses obligations.

C'est en mai 2015 que la démarche RSE a été intégrée au service Qualité groupe afin de la piloter. Ce nouvel élan donné, l'UES s'est attelée à retravailler le fonctionnement global RSE et normatif afin que la RSE soit partie intégrante de la stratégie du groupe et au service des clients internes et externes avec l'ensemble des parties prenantes.

Indicateurs associés : L'évolution du chiffre d'affaires - Le classement reconnu de UES

3.1 Gouvernance responsable

L'engagement responsable de l'UES est porté par le plus haut niveau de management. Ainsi les membres du CODIR portent des engagements forts et soutiennent les actions entreprises pour une réussite maximisée.

Des processus maîtrisés permettent des repères fiables à l'orientation et aux décisions stratégiques de l'UES.

Indicateur associé : Les signatures portées par la direction

3.2 Parties prenantes

L'UES conforte son orientation stratégique grâce à sa veille réglementaire, technologique et au dialogue avec les parties prenantes, indispensables pour se positionner au mieux dans un contexte en perpétuelle évolution.

Ecosystème UES

Indicateur associé : Nombre de contributeurs sollicités – éléments majeurs relevés

3.3 Evaluation de la démarche RSE

3.3.1 Certifications ISO

L'activité d'infogérance sur site pour ITS Group, et les activités d'hébergement, d'infogérance hors site et de cloud computing pour ITS Integra sont certifiées ISO 9001.

Concernant le périmètre des normes ISO 14001 et ISO 27001, celui-ci couvre les activités ITS Integra d'hébergement, d'infogérance hors site et de cloud computing. Ces certifications impliquent l'existence des politiques Qualité, RSE et Sécurité du SI Groupe. Ces politiques s'appliquent à tous dans un souci d'harmoniser les bonnes pratiques au-delà des périmètres certifiés.

La politique RSE est basée sur les lignes directrices proposées par la norme ISO 26000 qui préconise des recommandations pour permettre aux entreprises de mener leurs activités de façon responsable.

Indicateur associé : Certifications acquises et durée



3.3.2 Gaïa-Index, l'indice du Développement Durable

Gaia Index, l'indice du Développement Durable suit l'avancement de l'UES en matière de transparence relative aux données extra-financières. L'évaluation a été basée sur les sujets ESG : environnement, social gouvernance et parties prenantes externes.

Indicateur associé : Classement Gaïa-Index

3.3.3 EcoVadis

L'évaluation EcoVadis facilite la compréhension, le suivi et l'amélioration de la performance environnementale, sociale et éthique au niveau mondial. Plus de 20 000 entreprises s'adressent à EcoVadis pour réduire le risque, piloter l'innovation et favoriser la transparence et la confiance entre partenaires commerciaux. L'UES peut ainsi se comparer aux autres groupes et également prouver la maîtrise et la pertinence de sa démarche RSE aux clients qui le demandent. (Source <http://fr.ecovadis.com/>)

Indicateur associé : Classement EcoVadis



4 Volet II : Responsabilité sociale

La force de l'UES réside en la certitude qu'un collaborateur heureux a le pouvoir de rendre son client heureux et contribue activement à la performance de l'entreprise en s'investissant dans son travail au quotidien.

Les avantages sont multiples pour les salariés au niveau de leur santé physique, mentale et de leur évolution professionnelle. Ainsi, l'UES déploie des mesures avec eux visant le bien être au quotidien.

4.1 Respect des droits de l'Homme & des salariés

L'UES, entreprise fortement et essentiellement investie en France et possédant des datacenters français, s'engage, conformément à ses obligations légales, à respecter et à promouvoir les droits fondamentaux issus ;

- de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- du Code de Travail français
- de l'Organisation Internationale du Travail.

Indicateurs associés : Quantité de procédures judiciaire venant sanctionner un comportement non conforme aux droits de l'homme - Conditions d'embauche – taux d'employés en CDI

4.2 Egalité, diversité et lutte contre les discriminations



L'UES s'investit dans la mise en œuvre d'actions destinées à donner une chance à chacun dans une démarche en faveur de la diversité et en luttant contre toute forme de discrimination, qu'elle soit liée à **l'origine, l'âge, le sexe, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'état de santé, l'apparence, la situation familiale, l'appartenance ou non à une religion ou une race, les mœurs, l'activité syndicale ou une opinion politique.**

Dans ce but, l'UES a formulé un engagement fort dans la Charte de la Diversité en Entreprise ainsi que dans l'accord collectif pour l'égalité homme-femme et pour les séniors.

A l'heure actuelle les métiers de l'informatique sont encore exercés, dans leur plus grand nombre, par des hommes. La politique de recrutement de l'UES lutte contre cette évidence, et recrute des femmes, qui constituent une véritable source de talent ! L'UES encourage les femmes à casser les préjugés pour intégrer les métiers du numérique. A cet effet, le groupe invite également les écoles qui forment nos futurs collaborateurs à inclure un maximum de femmes dans leurs promotions.

Le service Ressources Humaines mène également assidument des campagnes de sensibilisation autour du handicap et veille à accompagner l'insertion de travailleurs reconnus en situation de handicap (RQTH) dans les meilleures conditions en adaptant les postes de travail et l'encadrement. Ainsi tous les managers sont formés dès leurs prises de fonction de façon globale et plus spécifiquement quand ils intègrent dans leur équipe un collaborateur reconnu RQTH.

En parallèle, les actions de communication internes annuelles demeurent essentielles puisqu'elles permettent à chaque salarié d'identifier ses propres représentations liées aux handicaps, préjugés parfois vecteurs de frein lors de l'insertion de travailleurs handicapés car elles reflètent souvent une image stéréotypée du handicap.

Indicateurs associés :

Egalité Homme/Femme: Evolution des managers femmes – effectif – nombre de nationalités présentes au sein de l'UES – charte et accord liés

Handicap: Taux de salariés reconnus RQTH – actions menées



4.3 Dialogue social

L'UES s'engage à assurer un dialogue social actif avec les instances représentatives du personnel, dans le respect de l'indépendance et du pluralisme syndicaux. Les différentes entités du groupe forment une UES comportant des Instances Représentatives du Personnel (IRP) communes : CE, Délégués du Personnel de Sites, CHSCT, Organisations Syndicales représentatives.

A ce jour, plusieurs accords sont en vigueur au sein de l'UES :

- Accord relatif au temps de travail
- Accord relatif à la participation
- Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Plan d'action intergénérationnel
- Accord télétravail
- Accord Sénior
- Accord Travail de nuit
- Accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)



Indicateurs associés : Nombre de réunions syndicales réalisées sur l'année/Nombre de réunions syndicales obligatoires - Nombre d'accords signés

4.4 Santé et sécurité au travail

L'UES respecte les lois françaises et européennes en vigueur en matière de harcèlement moral et sexuel et toute violation de cette législation pourra faire l'objet de sanctions.

L'UES s'engage donc à lutter contre tout type de harcèlement et à respecter la dignité et la vie privée de chacun de ses collaborateurs, au-delà à assurer le bien-être au travail.

L'UES affiche clairement une priorité envers le bien-être de ses collaborateurs afin :

- de favoriser l'épanouissement professionnel des collaborateurs,
- de proposer des conditions attractives pour les nouveaux salariés,
- de proposer aux clients des professionnels performants sur le plan technique comme sur le plan humain.

Le campus de Boulogne Billancourt propose de nombreuses contributions à ces objectifs :

- des espaces neufs dans un environnement calme proche des commodités et des transports
- des espaces de travail adaptés et sécurisés
- une cantine d'entreprise
- une terrasse et un court de tennis
- des vestiaires et des douches



L'UES s'engage à garantir à ses collaborateurs un environnement de travail adapté, en équipant le campus par :



- des alarmes (barrières infrarouges, des détecteurs d'ouverture et des détecteurs de mouvement) et des caméras de surveillance
- des accès biométriques BioVein ou par badge
- une infirmerie, composée d'un lit et d'une armoire de soin et des défibrillateurs

Toujours afin de garantir leur sécurité et conformément aux engagements via la "charte du cœur", les collaborateurs de UES bénéficient régulièrement de formations liées à la santé et sécurité au travail :

- Formations 1ers secours et manipulation des défibrillateurs
- Formations incendie et évacuation
- Habilitation électrique pour intervenir dans les datacenters

Dans le cadre du travail de nuit, plusieurs consignes sont également imposées pour éviter tout incident :

- Les pilotes ne travaillent jamais seuls (au moins 2 personnes sur site la nuit)
- Un dispositif de protection du travailleur isolé sur site, ainsi qu'un défibrillateur sont mis en place
- Le numéro de téléphone du responsable est affiché en permanence
- Les accès sont sécurisés : badge individuel et identifié ou biométrie pour les bâtiments, télécommande individuelle pour les parkings

Indicateurs associés : Taux de collaborateurs éligibles pratiquant au moins 1 jour par semaine de télétravail – Taux de collaborateurs pratiquant des horaires de nuit - Taux d'absentéisme - Nombre d'accidents de travail et trajet

4.5 Développement du capital humain

4.5.1 Le parrainage, une philosophie

L'intégration des nouveaux salariés est indispensable au bien-être immédiat et futur de la collaboration. Ainsi lors de sessions d'intégration, organisées trimestriellement, un parrain est nommé pour accompagner les nouvelles recrues. Ce lien non hiérarchique est un soutien important à la stabilité attendue des équipes.

4.5.2 Outil de gestion de Carrière

Les sociétés de services informatiques sont continuellement confrontées au problème d'acquisition, de fixation et de transmission des compétences. La démarche de GPEC sert à prendre en compte ces aspects de façon anticipée et réfléchie, directement à l'échelle des collaborateurs.

Un des objectifs est de réussir les transferts de compétences liés à l'évolution des technologies. Cette attitude prospective et proactive permet d'anticiper et préparer les changements au niveau des métiers et de répondre au plus proche à la demande des clients.

L'UES étant une structure à taille humaine, son agilité et sa facilité d'adaptation face aux aléas du marché lui permettent de mener à bien cette politique de GPEC grâce au module Wingspan de Silkroad et aux mesures suivantes :

- Recensement des compétences techniques pures via des entretiens annuels et une politique de gestion des talents des personnes à haut potentiel
- Implication des collaborateurs dans un projet d'évolution professionnelle au sein du groupe leur assurant une employabilité et une évolution maximale alliées à leur épanouissement personnel et professionnel



- Plan global de formation afin de construire durablement le pool de compétences et augmenter la qualification de nos salariés
- Accompagnement des reconversions et acquisition de nouveaux talents pour élargir le panel de collaborateurs à profils variés
- Etablissement de matrices de compétence mises à jour en collaboration avec les responsables hiérarchiques de chacun des collaborateurs
- Base arrière administrative facilitant au maximum le cadre de vie des salariés et la transmission des compétences au sein de l'UES.

4.5.3 Formation

Former les collaborateurs est indispensable, pour leur employabilité et pour maintenir un fort niveau de compétitivité sur le marché des sociétés de conseil en informatique. L'UES s'engage donc à aider au développement du savoir-faire des collaborateurs dans le secteur de l'IT mais aussi de leur savoir-être.

Savoir-faire : Les collaborateurs ont accès à un large panel de formations sur différentes technologies ou méthodes de travail : ITIL, certifications Windows, VMware...

Savoir-être : L'accent est mis sur les formations à caractère humain, tel le management ou le développement personnel sans oublier l'apprentissage des langues.

Indicateurs associés : Taux de respect des Entretiens Annuels dans les délais imposés - Taux d'employés formés - Nombre total d'heures de formation



5 Volet III : Responsabilité environnementale



5.1 Certification de nos performances environnementales

Bien que seule ITS Integra soit certifiée ISO 14001, l'ensemble des bonnes pratiques en termes d'environnement est diffusé et harmonisé au niveau de l'UES. Une direction QSE (Qualité, Sécurité et Environnement) transverse est en place afin d'harmoniser les pratiques au sein des diverses entités. Elle s'est dotée d'un réseau interne fort composé de leaders QSE sur chacun des sites de la société. Ces acteurs ont pour principaux objectifs la sensibilisation auprès des équipes ainsi que la remontée des informations nécessaires au maintien et à l'amélioration du Système de Management de l'Environnement (SME).

Indicateur associé : Maintien de certification

5.2 Gestion des déchets

■ Papier

L'UES collecte et recycle le papier grâce une solution spécialisée pour les entreprises, en équipant chaque bureau d'une corbeille à papier. A travers cette solution, UES contribue au développement de l'Economie Sociale et Solidaire en participant à la création des emplois pour des personnes en situation d'insertion ou de handicap.



■ DEEE

L'UES fait appel une société spécialisée pour l'enlèvement et le recyclage de ses DEEE. L'UES a fait le choix d'un partenaire qui accompagne des familles et soutient l'emploi des travailleurs handicapés en leur offrant la possibilité d'exercer une activité professionnelle leur assurant un lien de socialisation et d'insertion dans la société.

En parallèle, l'UES a développé un partenariat avec un artiste et sa galerie. Cet artiste engagé a choisi à travers ses œuvres de mettre en évidence l'impact de notre société sur l'environnement. Afin de l'aider dans sa démarche, l'UES lui fournit du matériel obsolète.

■ Autres collectes

De manière générale, tous les matériels et autres déchets générés par l'activité de l'UES sont recyclés :

- Cartouches d'encre des copieurs et imprimantes
- Capsules de café
- Point collecte : Un point collecte a été mis à disposition sur le campus de l'UES afin de récupérer et recycler :
 - Mobiles
 - Batteries
 - Vêtements
 - Livres
 - Bouchons en plastique



Indicateurs associés : Poids enlevés - total de déchets internes évacués



5.3 Pratiques d'achats et Green IT

L'UES investit en permanence pour innover et rester à la pointe des solutions technologiques alliant développement durable et rentabilité économique.

L'UES utilise pour son usage interne du matériel informatique dernière génération, et des méthodes de virtualisation d'infrastructures, d'applications et de postes de travail réduisant la consommation énergétique de façon significative.

Grâce à sa filiale ITS Integra, l'UES bénéficie des services proposés de Cloud qui permettent de réduire le nombre d'équipements utilisés (serveurs, stockage, réseau) réduisant ainsi la consommation d'énergie. Elle a également rationalisé sa présence au niveau de ses datacenters en diminuant le nombre de sites et en choisissant de s'implanter au sein de structures de dernières générations.

D'autres solutions, qui vont toutes dans le sens de la réduction de l'impact environnemental, peuvent être proposées aux clients telles que la virtualisation, l'industrialisation des tâches, la dématérialisation de données, les migrations automatiques, les outils de pilotage, des solutions de mobilités etc.

Indicateurs associés : Taux des clients choisissant le Green IT

5.4 Utilisation durable des ressources & maîtrise de la consommation d'énergie

L'UES publie son Bilan de Gaz à Effet de Serre qui détermine de manière chiffrée la consommation de GES, autrement dit, les émissions des différents gaz identifiés dans le cadre du protocole de Kyoto tels que CO₂, CH₄, N₂O afin de répertorier de façon exhaustive les consommations directes et indirectes d'énergie.

De plus l'UES s'engage, à travers ses pratiques d'achat, à intégrer la notion de cycle de vie des produits c'est-à-dire à réduire les nuisances liées à la fabrication (épuisement des ressources non renouvelables), à l'utilisation (consommation d'énergie) et à la fin de vie (pollution).

A titre d'exemple, l'UES achète exclusivement des ordinateurs Energy Star et du papier labellisé FSC garantissant un mode de gestion responsable et durable des forêts et Ecolabel, label écologique officiel européen 100% recyclable, portant une certification ISO 14001 par le fabricant.

L'UES s'engage à prendre les mesures nécessaires pour réduire l'impact de ses activités sur l'environnement, à maîtriser ses consommations d'énergies et à respecter les objectifs de réduction.



■ **L'eau :**

L'UES cherche à maîtriser sa consommation d'eau. Par exemple les toilettes du siège sont équipées des robinets-détecteurs de mouvement. L'UES est approvisionné en eau courante.

■ **Electricité :**

Afin de maîtriser sa consommation d'électricité, l'UES met en place plusieurs mesures :

- Mise en place de luminaires à détecteurs automatiques de mouvements dans les lieux communs
- Remplacement des ampoules et spots par des systèmes basse consommation
- Système de mise en veille automatique des ordinateurs après 3 minutes sans action
- Intervention d'une femme de ménage en soirée pour éteindre les lumières de bureau
- Rappels réguliers des bonnes pratiques

Indicateurs associés : Electricité des bâtiments / MWh, Electricité des datacenters sous traités / MWh

■ **Rejet direct de CO₂ :**



Afin de réduire ses émissions directes de CO₂, l'UES travaille à optimiser ses modes de déplacements et à améliorer la performance énergétique de sa flotte de véhicule.

- Adoption d'une politique de réduction des déplacements du personnel entre les différents établissements répartis sur le territoire national et européen
- Incitation du personnel à prendre les transports en commun
- Mise à disposition d'outils de conférence téléphonique

Indicateur associé : Emissions de CO₂ dues aux véhicules/ tonnes CO₂

5.5 Promotion du développement durable dans la sphère d'influence

Afin d'impliquer les collaborateurs dans la démarche RSE et pour qu'ils puissent intégrer les valeurs du développement durable dans leur métier, l'UES organise de multiples manifestations autour d'événements publics et sollicite l'implication de ses collaborateurs comme par exemple lors de la semaine européenne du développement durable (SEDD), ou lors d'actions mondiales dans le cadre de la COP 21.



Indicateurs associés : Description des événements – nombres d'arbres plantés – engagements significatifs par le biais de signatures



6 Volet IV : Responsabilité sociétale

6.1 Communautés et développement local

L'UES s'engage chaque année via la taxe d'apprentissage à agir en faveur du développement durable, de la cohésion sociale et de la solidarité par le soutien à des actions pilotées par des écoles et des associations et à la mise en place de partenariats.

Indicateurs associés : Exemples d'actions et témoignages – Quantité de projets financés

6.2 Des partenaires RSE

L'UES s'entoure de partenaires de confiance qui sont référencés « établissements et service d'aide par le travail » et d'autres affichant une politique RSE engagée dans une dynamique similaire à celle du groupe. Ces organisations allient un service de qualité avec l'accompagnement de leurs travailleurs dans la réalisation de leur mission à des prix s'alignant sur ceux du marché. L'UES reste à l'écoute des différents partenaires qui opèrent dans la sphère de la responsabilité sociétale d'entreprise afin d'améliorer en continue ses actions.



6.2.1 Focus : le restaurant de l'entreprise

L'UES a sélectionné pour le bien-être des salariés de son campus à Boulogne Billancourt un restaurateur d'entreprise haut de gamme avec un concept novateur. Mamie Cocotte propose à ses clients une prestation qui repose sur 4 axes majeurs :

- **Solidarité** : Mamie Cocotte offre une aide intergénérationnelle, en recrutant des femmes de plus de 45 ans rencontrant une difficulté à trouver un emploi, et des jeunes sans diplôme ni formation. Des formations sur les bases d'hygiène et de l'incendie leurs sont proposées.
- **Responsabilité** : Le lieu de restauration est un lieu de fabrication éco-conçu, privilégiant l'aérothermie à la climatisation, et le bois aux isolants synthétiques. Le restaurant est équipé d'installations innovantes, 3 fois moins consommatrices en eau et 10 fois moins consommatrices en énergie qu'un équipement standard. De plus, l'enseigne a adopté une politique systématique de tri sélectif et de traitement des déchets par compactage.
- **Locavorisme** : Les produits sont locaux et de saisons.
- **Court-Circuit** : Le choix de privilégier les producteurs d'Ile de France aide à diminuer les émissions de CO₂ dues au transport.

En savoir plus : <http://www.mamiecocotte.com/index.php>

6.2.2 Focus : les deux Datacenters

ITS Integra, filiale du Groupe spécialisée en hébergement et Système d'infogérance hors site, sous-traite à 2 fournisseurs (EQUINIX et INTERXION) 4 datacenters présents sur 3 sites différents. Bien que sous-traitée, l'UES prend en compte cette activité énergivore dans ses propres émissions et a choisi de s'entourer de fournisseurs de colocation impliqués dans la préservation de l'environnement.

INTERXION est certifiée 14001 et possède également un certificat Equilibre et Equilibre + EDF et EQUINIX possède un certificat Equilibre EDF.



Le matériel choisi favorise cette maîtrise :

- Echangeurs et économiseurs d'air
- Usage du cold corridor permettant le confinement de l'air froid pour le diriger directement dans les serveurs
- Installation de variateurs de vitesse : en limitant la survitesse dans les pompes d'eau glacée ces variateurs entraînent une économie d'énergie
- Aspiration de l'air froid/chaud
- Design des infrastructures de climatisation et électriques: refroidissement à air libre (free cooling) et réutilisation de la chaleur, réglages des seuils et dispersion énergétique
- Gestion des lumières sur site : compact fluorescent light bulbs et LED lights
- Optimisation de l'utilisation des fluides (humidificateur, circuit d'eau, glycol)
- Régulation et optimisation de la production de froid,
- La mise en place de serveurs plus puissants permet une utilisation optimale des machines.

Indicateurs associés : Nombre de couverts servis par jour – poids distribué en fruits sur le campus – évolution significative des fournisseurs principaux – nombre de partenaires RSE

6.3 Charte éthique

Tous les collaborateurs de l'UES sont tenus de suivre les codes de bonnes conduites en matière d'éthique. Ainsi les principes sont rappelés ici, touchant l'ensemble des piliers de la RSE, à savoir :

6.3.1 Finances

L'intégralité des données financières seront publiées dans un livre des comptes prévu à cet effet. Ce dernier est disponible pour tout audit commandité par le Conseil d'Administration ou pour une inspection de la part des commissaires aux comptes. Aucune « caisse noire », ou tout autre compte à caractère secret ne saura être toléré au sein de l'UES.

L'UES s'engage à ce que l'intégralité des données financières qu'elle publie soient justes et de nature à assurer une bonne rentabilité sur le long terme de l'investissement de ses actionnaires. L'UES s'engage en outre à faire parvenir des informations complètes et transparentes à l'ensemble de ses parties prenantes.

6.3.2 Neutralité politique

L'UES n'a jamais et ne contribuera jamais au financement d'un quelconque parti politique, sous quelque forme que ce soit. Les collaborateurs de l'UES ayant des activités politiques le font à titre privé, en dehors des lieux et du temps de travail. Ils s'interdisent, dans ce cadre, de communiquer sur leur appartenance à l'UES.

6.3.3 Clients, fournisseurs et sous-traitants

L'UES s'engage à travailler honnêtement et équitablement avec tous ses clients, en leur fournissant des produits et services de qualité qui répondent à leurs exigences. L'UES s'engage également à ce que les informations qu'elle délivre sur ses produits et ses prestations de services soient exactes.

Les informations confidentielles, sensibles ou privées relatives aux clients ne doivent en aucun cas être communiquées à autrui par un collaborateur de l'UES, sauf lorsque exigé ou autorisé dans le cadre d'un projet ou d'un contrat.

L'UES s'engage en outre à vérifier que toute somme d'argent versée à un collaborateur ou à un sous-traitant ne représente pas plus que la rémunération appropriée, définie en fonction de la prestation du dit collaborateur ou sous-traitant. Ceci dans le but de s'assurer qu'aucune partie du paiement ne soit



transmis par le collaborateur ou par le sous-traitant dans un pot de vin ou toute autre forme de corruption qui entrerait en violation avec la présente charte éthique.

L'UES déploie des dispositifs internes qui lui permettent de vérifier chez ses fournisseurs et chez ses sous-traitants le bon respect des conditions de travail de leurs parties prenantes, conformément à la Déclaration des Droits de l'Homme.

6.3.4 Systèmes de contrôle

L'UES s'applique à observer des comportements cohérents avec une politique de bonne gouvernance d'entreprise. Son conseil d'administration ainsi que les membres de sa direction s'engagent notamment à créer et à entretenir des systèmes de contrôle visant à prévenir tout comportement allant à l'encontre de la présente Charte et à veiller à ce que tous les collaborateurs de l'UES soient au courant de ces règles de bonne conduite.

6.3.5 Délits d'initié

L'UES est valorisée depuis 1999 dans le compartiment C du marché Euronext Paris de NYSE Euronext. A ce titre, elle est soumise aux règles établies par l'Autorité des Marchés Financiers : l'UES prend donc des mesures spécifiques en ce qui concerne les délits d'initiés.

Tant qu'elles ne sont pas divulguées au public, les informations pouvant avoir une incidence sur la valeur des actions, options et autres valeurs mobilières de l'UES sont considérées comme des informations d'initiés et doivent donc rester strictement confidentielles. Leur diffusion ou leur utilisation serait contraire aux lois et aux réglementations nationales en vigueur, aussi de tels comportements sont strictement prohibés au sein de l'UES.

6.3.6 Libre Concurrence

L'UES respecte l'ensemble des parties prenantes de son environnement professionnel, ce qui inclue ses concurrents : la réciprocité des échanges est essentielle et l'UES agit avec ses concurrents comme elle souhaiterait qu'ils la traitent. L'intérêt de l'UES est de travailler dans un secteur où les pratiques commerciales jouissent d'une bonne réputation : le fait de partager des informations pourrait donner l'impression qu'il s'y pratique des ententes sur les prix, le partage de territoires ou d'autres sortes de manipulation ou de distorsion de la concurrence.

L'UES s'engage donc à ne pas s'associer à des ententes avec les concurrents ayant pour intention ou résultat de fixer des prix, de fausser un processus d'appel d'offres, de se partager un marché, de limiter la production ou de boycotter un client ou un fournisseur.

Chaque collaborateur s'interdit en outre toute prise d'intérêt chez un fournisseur ou un client, sauf si elle est effectuée par l'achat de titres cotés dans le cadre de la gestion d'un portefeuille de titres et dans le respect des règles interdisant l'utilisation d'informations privilégiées.

6.3.7 Conflits d'intérêts

En matière de conflits d'intérêts, l'UES s'engage à prévenir activement les situations dans lesquelles les situations personnelles pourraient entrer en conflit avec les intérêts de l'UES (la simple suspicion de conflit d'intérêts pourrait nuire à la réputation de l'UES ainsi qu'à celle de ses collaborateurs).

Pour cela, l'UES s'engage dans une démarche proactive qui encourage ses collaborateurs à rapporter toute potentialité de conflit d'intérêts, et cela, même si ces conflits éventuels ne feraient que donner l'impression d'influer sur les jugements ou sur les actes des collaborateurs de l'UES.



6.3.8 Corruption

L'UES s'engage à respecter les Principes de la Convention des Nations Unies contre la corruption¹. En cela, l'UES se refuse d'offrir, recevoir ou fournir, directement et/ou indirectement, un avantage quelconque (qu'il soit monétaire ou en nature) à un représentant de l'État ou de la part de celui-ci, à un parti politique ou de la part de celui-ci, à un employé ou agent d'un client public ou privé ou de la part de ceux-ci, à un organisme de prêt ou d'une banque ou de la part de ceux-ci, dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou encore de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.

6.3.9 Protection de la donnée personnelle

Les éléments concernant ce chapitre sont exposés dans la politique Qualité et la PSSI de l'entreprise.

6.3.10 Procédure d'alerte en cas comportement non-éthique

6.3.10.1 Devoirs

L'UES attend de ses équipes qu'elles agissent conformément et à tout moment à l'éthique et à la loi, ainsi qu'aux politiques et règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise.

L'UES attend également de ses équipes qu'elles aient le courage de parler ou d'agir sans crainte. L'ensemble des collaborateurs de l'UES a la responsabilité de signaler toute conduite illégale, frauduleuse ou contraire à l'éthique.

Aucun collaborateur ne sera réprimandé s'il signale une préoccupation de bonne foi.

6.3.10.1 Alerte

En cas de situation allant à l'encontre de l'éthique et des principes des politiques notamment RSE, l'UES encourage ses salariés à faire remonter l'information par les canaux hiérarchiques habituels. Cela peut commencer par une discussion avec votre supérieur direct, un représentant des Ressources Humaines ou le service juridique.

En cas de potentiel conflit d'intérêt ou si vous le préférez, vous pourrez vous adresser au directeur qualité, également CIL de l'entreprise qui entamera alors une enquête préliminaire par mail qualite@itsgroup.com, par téléphone ou courrier postal. A la suite sera initiée, définie et dirigée une étude pour évaluer et résoudre le problème soulevé, de manière indépendante et juste. Le directeur qualité pourra s'entourer d'une équipe dont la composition pourra varier selon le sujet signalé.

Toutes affaires concernant les aspects financiers, les pratiques comptables, les questions d'audit, la corruption ou la fraude, ou tout autre cas sérieux où l'intérêt vital de l'entreprise ou l'intégrité morale ou physique de ses employés sont en jeu. Vous pouvez rester anonyme, mais l'UES se réserve le droit de demander des informations supplémentaires pour résoudre certains cas.

6.3.10.2 Respect

L'UES ne tolère pas les représailles allant à l'encontre des employés qui alertent certains problèmes quel que soit le canal utilisé. Les employés qui useraient de représailles violent les standards éthiques de l'UES seront soumis à une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au renvoi de l'entreprise. Les salariés qui signalent des problèmes aident à maintenir un environnement de travail éthique et performant, tout en protégeant la valeur actionnariale de l'UES. L'UES s'engage à considérer chacune des allégations rapportées de façon sérieuse, avec pour objectif de les résoudre de manière juste et impartiale.



Indicateur associé : Nombre de procédures judiciaires sanctionnant un comportement non éthique

6.4 Charte Achats responsables

L'UES prend des engagements forts en termes d'achats responsables selon les principes suivants :

- Réfléchir sur les modes de consommation pour redimensionner les besoins, en prenant en considération le cycle de vie du produit
- Choisir l'offre économique la plus avantageuse en prenant en compte des critères environnementaux
- Etablir une évaluation bisannuelle des fournisseurs prenant en compte le respect des principes des piliers de la RSE
- Sensibiliser les parties prenantes
- Respecter la réglementation applicable à la protection de l'environnement et des droits de l'homme
- Optimiser les affectations des matériels, des véhicules, et les modes de déplacement

Afin de garantir une chaîne d'approvisionnement respectueuse de l'humain et de l'environnement, l'UES choisit des partenaires affichant une forte stratégie RSE cohérente à ses propres engagements.

Souhaitant fédérer et travailler en harmonie avec ses fournisseurs, l'UES partage ses politiques lors de la signature de contrat et demande la signature d'un pacte d'adhésion qui résume les engagements autour des quatre piliers essentiels. Un programme de questionnaire au format d'audit est en cours de mise en place pour s'assurer, à fréquence régulière, du respect de ceux-ci.

Indicateurs associé : Taux de fournisseurs partenaires affichant une politique RSE engagée

