

### **III – Rapport sur la responsabilité sociale, environnementale et développement durable (RSE)**

L'activité de la Société n'étant pas de caractère industriel, celle-ci ne saurait être susceptible de porter atteinte à l'équilibre biologique et à l'environnement en général.

Les données exposées ci-dessous portent sur l'ensemble du périmètre du groupe constitué de la société EUROMEDIS GROUPE et de ses filiales (le Groupe).

#### **1) Responsabilité Sociale**

Les données RH du présent rapport peuvent varier sur certaines thématiques avec le rapport annuel de la même période.

En effet, entre le moment du dépôt du Rapport annuel 2015-2016 et le présent document, l'audit du RSE 2014-2015 a permis de mettre en exergue quelques ajustements dans le calcul de certains éléments apportant les modifications suivantes :

- Effectif moyen 2016
- Le nombre de départs avec la distinction des démissions et des ruptures conventionnelles
- Le taux d'absentéisme
- Le nombre de jours de maladie, hors longue maladie,
- Le nombre d'accidents du travail, le taux de fréquence et le taux de gravité.

##### **1.1 Politique générale**

Les informations présentées dans cette partie du rapport concernent les sociétés du Groupe, à l'exclusion de la société MEDIS SANTE, des filiales de cette partie et des 3 collaborateurs des Laboratoires Euromédic Italie.

##### **1.2 Emploi**

Les tableaux font état des situations du GROUPE au 31 juillet de chaque année.

###### **▪ L'Effectif**

	<b>Au 31 juillet 2016</b>	<b>Moyenne 2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>
Hommes	136	141,83	143	139	136
Femmes	126	130,58	122	120	119
<b>Total</b>	<b>262</b>	<b>272,41</b>	<b>265</b>	<b>259</b>	<b>255</b>

A compter de l'année 2016, l'effectif sera calculé en nombre de collaborateurs au 31 juillet de l'année fiscale et en parallèle, en moyenne, sur l'exercice fiscal concerné.

▪ **L'Age et L'Ancienneté**

		2016	2015	2014	2013
Age moyen	Hommes	41,66	41,67	41,75	42,67
	Femmes	41,24	40,82	41,43	42,19
Ancienneté moyenne	Hommes	8,72	9,15	8,32	8,76
	Femmes	8,85	9,07	8,36	8,90

A compter de l'année 2016, la moyenne d'âge et la moyenne d'ancienneté sont calculées au 31 juillet de l'année fiscale.

▪ **Les Contrats de travail**

Le nombre de contrats de travail conclus au cours de l'exercice se répartit de la manière suivante :

	2016	2015
CDD (hors alternants)	61	37
CDI	12	13
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>50</b>

▪ **Les Départs**

	2016	2015	2014	2013
Démissions et Ruptures conventionnelles		24	18	14
Démissions	8			
Ruptures conventionnelles	16			
Licenciements	13	7	8	11
Fin de CDD	39	29	27	31
Retraite	4		2	6
Fin de période d'essai	6	3	6	4
Décès				
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>63</b>	<b>61</b>	<b>66</b>

La comptabilisation des départs ne prend pas en compte les collaborateurs ayant quitté l'entreprise le 31 juillet, dernier jour de l'exercice fiscal.

▪ **Les Mutations (Proposition)**

Les mutations sur la période de l'exercice fiscal ont été différenciées des départs car les collaborateurs n'ont pas quitté le Groupe. Ils ont changé d'entité au sein du Groupe.

	2016	2015	2014	2013
Mutations	6	3	4	13

Pour 2016, nous comptabilisons 6 mutations :

- ↓ 2 collaborateurs dans le cadre d'un changement de poste,
- ↓ 4 collaborateurs dans le cadre de l'intégration d'une partie de l'activité DR Médical par Paramat au niveau du magasin de L'Isle Adam (95).

▪ **Organisation du temps de travail**

	2016	2015	2014	2013
Temps plein	250	252	248	244
Temps partiel	12	13	11	11
<b>Total</b>	<b>262</b>	<b>265</b>	<b>259</b>	<b>255</b>

La répartition entre le nombre de collaborateurs travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel s'établit au 31 juillet de l'année fiscale.

Les contrats de travail des différentes entités du Groupe EUROMEDIS s'organisent sur 35 heures hebdomadaires.

Pour les magasins PARAMAT, les 35 heures s'organisent autour de 5 jours de travail répartis entre le lundi et le samedi en fonction des agences.

Pour les collaborateurs en Logistique des Laboratoires EUROMEDIS, ces derniers travaillent en équipe du matin ou d'après-midi en alternance 1 semaine sur 2 et en continu avec 30 minutes de pause.

Pour les collaborateurs des fonctions supports des Laboratoires EUROMEDIS et EUROMEDIS GROUPE ces derniers travaillent en journée.

Il est à préciser que les collaborateurs travaillant à temps partiel ont fait le choix de ce temps de travail.

▪ **Absentéisme et Nombre de journées d'absence**

Le taux d'absentéisme (calcul prenant en compte les absences pour accidents du travail et maladie, hors longue maladie) est le suivant :

	2016
Taux d'Absentéisme	4,34%

En effet, à compter de l'exercice fiscal 2015-2016, la Direction a fait le choix d'examiner les absences en excluant les longues maladies dans la mesure où ces dernières ne sont pas forcément liées à une éventuelle problématique de ressources humaines et étant prise en charge par l'assurance prévoyance, elle n'impacte plus le résultat d'exploitation de l'entreprise.

Absences en jours	2016	2015	2014	2013
Maladie et cures	2865	2914	1881	1926
Accident du travail	406	723	881	1319
Maternité	249	189	147	464
<b>Total</b>	<b>3520</b>	<b>3826</b>	<b>2909</b>	<b>3709</b>

▪ **Nombre de travailleurs handicapés**

	2016	2015	2014	2013
Nombre de travailleurs handicapés	2	2	2	2

▪ **Evolution des rémunérations (charges incluses)**

	2016	2015	2014	2013
Moyenne annuelle en €uros	40 228	43991	41283	39365
Sur un effectif moyen de	276	265	260	255

Il est à noter que l'effectif moyen (en entier) comprend les collaborateurs des Laboratoires Euromédis Italie.

▪ **Rémunération brute mensuelle moyenne (2015), en Euros**

		2016	2015	Evolution en valeur	Evolution en %
<b>Non Cadres</b>	<b>Hommes</b>	2 191,06 €	2 151,18 €	39,88 €	1,85%
	<b>Femmes</b>	2 091,62 €	2 053,76 €	37,86 €	1,84%
<b>Cadres</b>	<b>Hommes</b>	4 526,67 €	4 531,08 €	- 4,41 €	-0,10%
	<b>Femmes</b>	4 510,21 €	4 247,50 €	262,71 €	6,19%

Les taux d'augmentation des rémunérations des non cadres correspondent aux augmentations conventionnelles.

Pour les cadres hommes, leurs salaires se sont stabilisés entre 2015 et 2016.

Enfin concernant les femmes, une femme cadre en 2015 n'était présente que sur 5 mois contre 12 mois en 2016 avec l'octroi sur 2016 du 13<sup>ème</sup> mois, après un an d'ancienneté. Parallèlement, 4 femmes cadres ont vu leur rémunération moyenne brute augmentée.

▪ **Charges salariales globales, en milliers d'Euros**

	2016	2015	2014	2013
Frais de personnel	11 686 €	11 390 €	11 125 €	10 958 €
Valeur ajoutée	15 308 €	16 274 €	17 650 €	16 657 €
<b>Ration Frais de personnel/VA</b>	<b>0,76</b>	<b>0,70</b>	<b>0,63</b>	<b>0,66</b>

▪ **Montant moyen brut de la participation par bénéficiaire, en Euros**

	2016	2015	2014	2013
Participation	632 €	696 €	1 396 €	1 174 €
Intéressement				
<b>Total</b>	<b>632 €</b>	<b>696 €</b>	<b>1 396 €</b>	<b>1 174 €</b>

Le montant moyen de la participation versé aux collaborateurs de l'entreprise indiqué dans le tableau ci-dessus est

- un montant brut,
- et la moyenne est établie en divisant le montant de la réserve de participation divisée par le nombre de personnes bénéficiaires ayant perçu un montant.

A noter que la moyenne indiquée pour 2015 a été recalculée selon les mêmes modalités que 2016.

### 1.3 Relations sociales

Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci

Au-delà du strict respect de la législation, le Groupe veille au bon déroulement du dialogue social en rencontrant les instances représentatives du personnel (CE, DP, délégués syndicaux, CHSCT) aux échéances et selon la périodicité prévues par les textes afin d'aborder l'ensemble des sujets relevant de leurs champs de compétences respectifs.

Bilan des accords collectifs

Au cours de l'exercice fiscal 2015-2016, un accord de Négociation Annuelle Obligatoire a été signé par les 2 organisations syndicales présentes au sein de l'entreprise.

Au cours de cette négociation, aucune augmentation de salaire n'a été accordée. La Direction a néanmoins reçu un accord des organisations syndicales au regard des augmentations déjà obtenues et des investissements qu'elle accorde en terme d'amélioration des conditions de travail :

- **Pour Paramat, Biomat (certains collaborateurs)**
  - En 2015, l'augmentation de la CCN<sup>1</sup> 3286 a représenté une augmentation de 4,5% des salaires
  - En 2016, la Direction a pris en charge 60% de la cotisation mutuelle au lieu de 50%
  - En 2016, la Direction a versé une prime exceptionnelle de 40 € brut.
  - Il a été précisé qu'une augmentation générale, en sus de celles de la CCN, ne pouvait être accordée par la Direction aux collaborateurs de Paramat, en raison de ses mauvais résultats financiers.  
Et Il leur a été précisé que grâce à l'UES, ces derniers bénéficient d'un montant moyen de 696€ pour 2015 au titre de la Participation.

<sup>1</sup> CCN = Convention Collective Nationale

- **Pour Euromédis, Euromédis Groupe, Biomat (certains collaborateurs)**
  - En 2015, la Direction a accordé aux collaborateurs 10 tickets restaurant au prorata du temps de présence, par mois pour lesquels elle participe à hauteur de 50%
  - En 2016, l'augmentation de la CCN<sup>1</sup> 3063 a représenté une augmentation de 1%
  - En 2016, la Direction a versé une prime exceptionnelle de 40 € brut
  - Depuis la fin de l'année 2015, la Direction investit de manière très importante sur l'amélioration des conditions de travail :
    - La rénovation des bureaux sur le site de Neuilly sous Clermont,
    - L'aménagement des échantillons,
    - La rénovation de tous les entrepôts, des salles de pause ...

La Direction a aussi accordé un budget social au Comité d'Entreprise d'un montant de 6.000 €.

## 1.4 Santé et sécurité

### Conditions de santé et de sécurité au travail

Au cours de l'année 2015-2016, la Direction s'est fortement impliquée dans l'amélioration des conditions de travail et notamment au niveau de la Direction Logistique des Laboratoires Euromédis, en réorganisant les dépôts afin de faciliter notamment la préparation des commandes en agrandissant la zone de préparation, limitant ainsi fortement le risque d'accident dans cette zone.

Le réaménagement et l'entretien de ces mêmes dépôts a permis d'améliorer la Sécurité et d'éviter la pénibilité des préparateurs de commandes.

Une nouvelle note d'instruction a été diffusée relative à la circulation des personnes. De même pour la conduite des moyens de manutention.

Une opération d'envergure de renouvellement des moyens de manutention a été également lancée afin de fournir au personnel concerné des moyens de manutention plus modernes et confortables, en s'appuyant notamment sur une analyse vibratoire effectuée sur les matériels de manutention, avant et après changement des matériels.

Les Laboratoires Euromedis ont également pu disposer, après des investissements notables, la certification Q4 et Q1. De même pour le certificat Q19 suite aux contrôles thermographiques infra-rouge.

Dans le respect de la réglementation, les Laboratoires Euromedis procèdent aux contrôles demandés en matière de conformité électrique par des organismes agréés aux fréquences demandées. Cela s'applique également à la conformité des moyens de manutention.

Concernant la thématique de la santé et de la sécurité, la Direction a mis en place un groupe de travail associant les membres du CHSCT, la Responsable des Ressources Humaines et son assistante ainsi qu'un assistant QSE. Ensemble, ils construisent régulièrement des procédures de fonctionnement en se basant sur les exigences de la certification OHSAS 18001. Ainsi au cours de l'année 2015-2016, la procédure SST (Sauveteurs Secouristes du Travail), la procédure Trousse à pharmacie finalisées vont être diffusées auprès des collaborateurs.

Une procédure d'alerte liée aux harcèlements moral et sexuel est actuellement en cours de finalisation au niveau de ce groupe de travail.

Tout comme une procédure d'évacuation, qui entre dans le projet incendie, et qui sera suivi d'une formation interne pour les futurs guide-files et serre-files.

Avec l'entrée en vigueur de la loi sur la pénibilité au travail, les Laboratoires Euromedis prennent en compte l'évolution de la législation.

C'est pour cette raison qu'un stagiaire a été recruté afin d'effectuer une étude sur le port de charges.

Les conclusions de cette étude permettent à la société de se remettre en question et de réfléchir à une opportunité d'étendre son secteur d'activité.

En effet, l'achat d'un robot capable de décharger les conteneurs de façon automatisé est à l'étude. Cet investissement permettrait également de proposer une prestation aux sociétés connaissant les mêmes contraintes que les Laboratoires Euromedis et ainsi préserver la santé de nombreux manutentionnaires portant des charges lourdes.

Euromedis a créé un poste de Technicien Maintenance Infrastructure qui se charge de l'amélioration des locaux et de nombreux travaux. Cette personne permet à la société d'avoir une nouvelle force interne et de répondre dans les plus brefs délais aux potentiels risques liés à l'infrastructure.

#### Accident du Travail

	2016
Nombre d'accidents du travail	10
Taux de fréquence	20,49
Taux de gravité	0,83
Maladie professionnelle	1

A compter de 2015-2016, le nombre d'accidents du travail comptabilisés sur l'exercice fiscal sera celui des accidents de travail avec arrêt car ce sont ceux sur lesquels l'entreprise peut avoir une véritable action au regard de son organisation.

Une maladie professionnelle reconnue a fait l'objet d'une contestation de notre part car la collaboratrice ayant bénéficié de cette reconnaissance n'a travaillé que 3 années pour Paramat et que les faits à l'origine de cette maladie professionnelle étaient antérieurs à son intégration au sein de notre entreprise.

Cependant sur ce sujet, la législation ne nous permet pas de faire valoir notre bonne foi.

## 1.5 Formation

### Politiques mises en œuvre en matière de formation

Le Groupe poursuit sa politique d'optimisation de ses dépenses :

- en maintenant le recours à la formation interne,
- en travaillant de façon conjointe avec son organisme collecteur afin d'obtenir des financements complémentaires,
- et en négociant avec les organismes de formation et notamment en mettant en œuvre un contrat cadre avec Adecco Training pour toutes les formations Sécurité de type Permis CACES chariot élévateur et nacelle, Habilitations électriques, Sauveteurs Secouristes du Travail, Gestes et Postures, ainsi que leurs renouvellements.

L'entreprise poursuit sa politique de professionnalisation de son personnel, et notamment en recrutant des collaborateurs en contrat de professionnalisation afin de les former aux spécificités de nos métiers.

L'objectif est de maintenir un niveau élevé dans la qualité des prestations de service réalisées et de poursuivre sa politique de promotion interne.

### Nombre total d'heures de formation

	2016	2015
Nombre d'heures de Formation	2249	793
Dépenses de Formation	93 013 €	49 200 €

Le reporting concernant la formation est réalisé sur l'année civile. Ainsi pour l'année 2016, le nombre d'heures de formation ainsi que la dépense associée sont arrêtés à la date du 17 novembre 2016.

Ce bilan montre que la formation dispensée aux collaborateurs pour l'année 2016 a deux axes principaux :

- **La Sécurité**
  - CACES 1
  - CACES 1-3-5 Recyclage (R389)
  - CACES PEMP NACELLE (R386)
  - CHSCT
  - Habilitation électrique BE Manœuvre
  - Recyclage SST
- **Les Métiers**
  - DSN
  - LD-Paye N4DS
  - AMOENA - Module de base
  - ORTHOP G5
  - Salesforce
  - PSDM

Au 17 novembre 2016, ces 2.249 heures de formation ont bénéficié à :

- 110 non cadres, soit 68,32% des collaborateurs concernés
- 21 agents de maîtrise, 13,05% des collaborateurs concernés
- 30 cadres, soit 18,63% des collaborateurs concernés



En projection, les dépenses en formation pour l'année 2016 s'élèveront à près de 97 000€, soit 82% de la totalité du budget de formation défini (117.000 €).

L'écart entre les dépenses et le budget s'explique de différentes manières :

1. Un contrat cadre a été mis en place avec Adecco TRAINING permettant d'optimiser les coûts des formations liées à la sécurité.
2. Des prises en charge auprès de l'AGEFOS ont été mises en place pour certaines formations, permettant d'économiser environ 10 000€.
3. Les formations PSDM ont été reportées sur le dernier trimestre 2016, et sur l'année 2017, car pour ne pas surcharger les collaborateurs, qui ont beaucoup été sollicités par le changement de logiciel ORTHOP G5, nous avons fait le choix de décaler cette formation.
4. Les formations à l'autorisation de conduite des engins de manutention ont également été reportées, car nous souhaitons obtenir un état des lieux précis du matériel présent en agence et des différents collaborateurs amenés à les utiliser, afin d'optimiser au mieux les formations. L'état des lieux a été réalisé et les formations seront organisées au cours de l'année 2017.

## **1.6 Egalité de traitement**

### Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le principe d'égalité homme-femme, au sein du Groupe, trouve son entière application.

Aucune discrimination sur la base de ce principe n'est à noter au sein du Groupe. Néanmoins, la Commission Egalité professionnelle du Comité d'Entreprise doit mettre en œuvre une étude afin de rendre compte aux membres du Comité d'Entreprise ainsi qu'aux Délégués Syndicaux.

Au regard de cette étude, si une action doit être menée, la Direction la mènera avec les représentants du personnel concernés.

L'effectif féminin de la société représente 48,09 %.

### Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

L'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés repose sur certains des établissements du Groupe.

Pour ces sites, soit nous employons du personnel ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés, soit nous avons recours à des contrats avec des entreprises adaptées ou à des services d'aide par le travail.

Parallèlement, la politique de recrutement mise en œuvre par la Direction est de poursuivre sa politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Cela signifie que si nous sommes amenés à recruter un collaborateur et qu'un candidat, travailleur handicapé, répond aux exigences du poste et de l'entreprise, il pourra alors être embauché.

### Politique de lutte contre les discriminations

De la même façon qu'il n'existe aucune discrimination basée sur le sexe, il en est de même pour tous les autres sujets, tels que les convictions religieuses, l'état de santé, les mœurs, l'ethnie, les opinions politiques, cette absence de discrimination s'appliquant sur les thèmes du recrutement, de la politique salariale ou bien de la promotion.

Les articles 225-1 à 225-4 du code pénal font l'objet d'un affichage au sein de l'ensemble des établissements sur les panneaux prévus à cet effet.

## **1.7 Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail**

Les conventions fondamentales promues et respectées dans le Groupe sont les suivantes :

- ⇒ *respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;*
- ⇒ *élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;*
- ⇒ *élimination du travail forcé ou obligatoire ;*
- ⇒ *abolition effective du travail des enfants ;*

Le Groupe n'est pas soumis à ces risques car les effectifs sont en France.

## **2) Responsabilité environnementale**

### **2.1 Politique générale en matière environnementale**

#### Organisation de la société et prise en compte des questions environnementales – démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

Le Groupe exerce une activité de fabrication et de distribution de dispositifs médicaux. Cependant, elle n'exerce pas d'activité industrielle. En effet, le Groupe s'approvisionne et se fournit auprès de tiers fournisseurs.

Les infrastructures du Groupe sont donc composées de locaux de stockage (plateforme où sont entreposés les matériels destinés à la vente ou à la location) ou d'agences ouvertes au public.

Toutefois, soucieux de son impact sur l'environnement, le Groupe a mis en place les moyens nécessaires à la certification ISO 14001, qu'il a obtenue en septembre 2014 pour la société LABORATOIRES EUROMEDIS et qui a été confirmée par les audits réalisés en 2015 et 2016.

L'audit de renouvellement de la certification environnementale est prévu pour septembre 2017.

Une réflexion pour l'étude de l'impact environnemental de la totalité du groupe est en cours pour sa mise en place dans les 3 prochaines années.

Le système de management intégré la certification qualité ISO 9001, complétée par la certification ISO 13485 propre aux dispositifs médicaux et la certification environnementale.

#### Actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

Par le biais de la certification ISO 14001, les LABORATOIRES EUROMEDIS ont mis en place un Système de Management environnemental qui pourra par la suite servir de modèle et s'étendre à l'ensemble du groupe.

Depuis 2014, le système de management environnemental a beaucoup progressé en particulier par la mise en place par la direction des réunions d'exploitations mensuelles durant lesquelles sont examinés l'ensemble des indicateurs définis en revue de direction pour la partie suivi qualité mais aussi environnementale.

Les conclusions de ces réunions et les actions décidées sont communiquées aux responsables de service qui informent leurs collaborateurs.

De plus l'affichage des indicateurs est revu mensuellement afin d'informer l'ensemble du personnel.

Les salariés des LABORATOIRES EUROMEDIS ont été formés à la norme ISO 14001 et aux aspects environnementaux significatifs relevés lors de l'analyse environnementale du site. Ainsi les collaborateurs ont reçu une formation pour les thèmes suivants :

- Gestion des énergies
- Gestion des consommables
- Gestion des déchets
- Gestion du risque incendie (utilisation des extincteurs, cours théoriques sur l'incendie)

Un renouvellement de cette formation sera mise en œuvre en 2017 par le service qualité. Elle sera étalée sur le 1er semestre en fonction des disponibilités des personnes. Priorité sera donnée aux nouveaux collaborateurs n'ayant pas eu de formation initiale.

De plus, un programme environnemental a été mis en place pour 2016/2017, incluant la formation de personnels sur les postes énergies, déchets, incendie.

Le bilan 2015/2016 laisse entrevoir une nette diminution de la consommation électrique et une meilleure valorisation de nos déchets.

#### Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions

Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux pour les LABORATOIRES EUROMEDIS sont les suivants :

- La formation : dispensée en interne ou par des organismes externes.
- La communication : les campagnes d'affichages permettent de communiquer sur les risques environnementaux.

- Les audits : réalisés par les auditeurs internes formés aux techniques d'audit.
- Les indicateurs : permettent le suivi des performances environnementales. Ces derniers sont affichés dans les points d'informations et préviennent de toutes dérives potentielles.

### Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement

Compte tenu de la nature de l'activité du Groupe, aucune provision ou garantie en matière d'environnement ne s'avère nécessaire.

## **2.2 Pollution et gestion des déchets**

### Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement

Pour les LABORATOIRES EUROMEDIS les mesures de prévention, de réduction ou de réparation sont définies dans le plan d'actions environnemental. Ce dernier est disponible sur demande.

### Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets

Le Groupe assume la gestion de ses déchets.

Pour les LABORATOIRES EUROMEDIS les déchets principaux, liés à l'activité sont

- les emballages carton,
- les films plastiques.

Ces déchets sont recyclables. Pour cela, la société a conclu des contrats avec des prestataires agréés. Ces derniers mettent à disposition des containers et collectent régulièrement les déchets pour les traiter dans des filières spécialisées.

Le bilan 2016 montre une diminution du tonnage des déchets (63 tonnes au lieu de 69 tonnes objectivées) et une meilleure valorisation de ceux-ci grâce notamment au tri réalisé en amont (gain de 962 € sur 10 mois de 2016 au lieu des 800 € objectivés sur les 12 mois de 2016)

Les déchets relatifs au matériel informatique sont collectés et recyclés conformément à la réglementation des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) c'est-à-dire par des sociétés spécialisées.

La gestion des déchets des LABORATOIRES EUROMEDIS est décrite dans une procédure qui favorise le tri à la source. Les locaux sont équipés de matériel et de consignes de tri : le papier, le plastique, les toners et les piles sont recyclés.

Par ailleurs, le Groupe peut être amené à collecter des déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI) produits par des patients ou des professionnels de santé. Dans ce cas, les DASRI sont collectés sur les sites concernés par un prestataire agréé. Actuellement, il existe un contrat avec la société GHS développement relatifs à la gestion des bornes DASRI dans les agences de Pau, Bayonne, Niort, Oloron st marie, Rochefort et Neuilly sous Clermont.

### Prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité

Compte tenu de l'activité de l'entreprise, les informations relevant des nuisances sonores et du gaspillage alimentaire n'ont pas été traitées.

## **2.3 Utilisation durable des ressources**

### Consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

S'agissant d'une ressource naturelle importante, la consommation d'eau des LABORATOIRES EUROMEDIS fait l'objet d'un suivi rigoureux.

Un objectif annuel de réduction est en place. Des indicateurs permettent de le suivre à intervalles réguliers.

Le résultat de l'action sera connu en décembre 2016 mais la consommation semble être restée au même niveau.

### Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation

Les consommations de matières premières se situent au niveau des fournisseurs et nous l'avons abordé lors de l'envoi de nos questionnaires. Ce point sera approfondi lors des prochains audits.

### L'utilisation des sols

Compte tenu de l'activité de l'entreprise, les informations relevant des impacts environnementaux sur les sols n'ont pas été traitées.

### Consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

La consommation d'énergie électrique fait partie des aspects environnementaux significatifs des LABORATOIRES EUROMEDIS. Celle-ci est suivie mensuellement par des indicateurs et des actions sont menées afin de la réduire. Entre 2013 et 2014, nous avons réduit notre consommation d'électricité de 11 %, notamment grâce à l'installation d'ampoules à basse consommation. En 2015, la sensibilisation du personnel et le rappel régulier des consignes nous permet d'atteindre l'objectif de réduction de 5 % supplémentaires.

À fin octobre 2016, Nous sommes à -1% de réduction de consommation électrique par comparaison avec 2015. Par contre, il nous faut attendre les résultats du mois de décembre pour conclure.

## **2.4 Changement climatique**

### Rejets de gaz à effet de serre

Pour les gaz à effet de serre, seul le dioxyde de carbone a été considéré comme significatif.

Les tables de conversion utilisées sont issues de l'ADEME.

Les rejets de gaz à effet de serre pris en compte pour le GROUPE concernent le carburant théorique consommé par la flotte de véhicules (émissions directes) et s'élèvent à 707 tonnes CO2 (calculé sur l'année fiscale).

Pour les LABORATOIRES EUROMEDIS, les émissions indirectes liées à la consommation d'électricité s'élèvent à 28 tonnes CO2 de janvier à octobre 2016 (facteur conversion 0.06 de l'ADEME).

En 2016, nous avons économisé plus de 45 tonnes de CO2 suite à la forte augmentation des transports de conteneurs par barge au lieu d'utiliser des camions (53% des conteneurs) alors que le nombre de conteneurs a bondi de 44 %.

#### L'adaptation aux conséquences du changement climatique

*Aucun impact lié aux conséquences du changement climatique n'est identifié, compte tenu de la nature de l'activité et de l'implantation des sites ainsi que des sous-traitants.*

## **2.5 Protection de la biodiversité**

#### Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

Les informations relevant de La protection de la biodiversité sont en lien avec notre politique fournisseur.

### **3) Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable**

#### **3.1 Impact territorial, économique et social**

##### En matière d'emploi et de développement régional

Par son maillage d'implantations, le Groupe a recours, pour certains de ses besoins d'activités économiques, à de l'emploi local.

##### Sur les populations riveraines ou locales

Ce point appelle la même réponse que ci-dessus.

#### **3.2 Relation avec les parties prenantes**

Les parties prenantes sont :

- ⇒ Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité du Groupe, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines :

##### Conditions du dialogue avec les parties prenantes

En cas de relations avec les parties prenantes, le Groupe s'efforce d'avoir un dialogue de bonne qualité.

##### Actions de partenariat ou de mécénat

Le Groupe peut entretenir des relations avec des associations par exemple caritative et peut être amené à reverser la taxe d'apprentissage à certains organismes lui paraissant représenter des valeurs ou actions en phase avec son activité ou conformes à sa philosophie.

#### **3.3 Sous-traitance et fournisseurs**

##### Importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

Le Groupe est soucieux du choix de ses fournisseurs quant au respect de leur responsabilité sociale et environnementale.

Concernant les achats internes des LABORATOIRES EUROMEDIS, une charte d'achats durables a été rédigée et représente l'engagement pris en faveur de l'environnement.

Les sous-traitants sont systématiquement évalués. Un questionnaire de développement durable leur est envoyé afin d'évaluer leurs impacts environnementaux. Cette évaluation est vérifiée lors des audits fournisseurs, effectués sur le terrain. Le choix de ces derniers dépend des résultats.

Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

Ce point appelle la même réponse que ci-dessus.

### **3.4 Loyauté des pratiques**

Actions engagées pour prévenir la corruption

Le Groupe a mis en place un contrôle interne pour éviter des erreurs ou des fraudes.

Il a pour objet de veiller raisonnablement à ce que les actes de gestion ou la réalisation des opérations ainsi que le comportement des collaborateurs s'inscrivent dans le cadre du respect de la réglementation et des règles et principes auxquels le Groupe souhaite voir se conformer ses membres.

Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs

Les produits livrés par les fournisseurs doivent répondre aux normes en vigueur (par exemple marquage CE). Le Groupe met en place des procédures afin de veiller à ce que les produits délivrés et les prestations fournies soient satisfaisants pour son utilisateur ou bénéficiaire.

### **3.5 Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme**

Le Groupe veille au respect de ces principes.