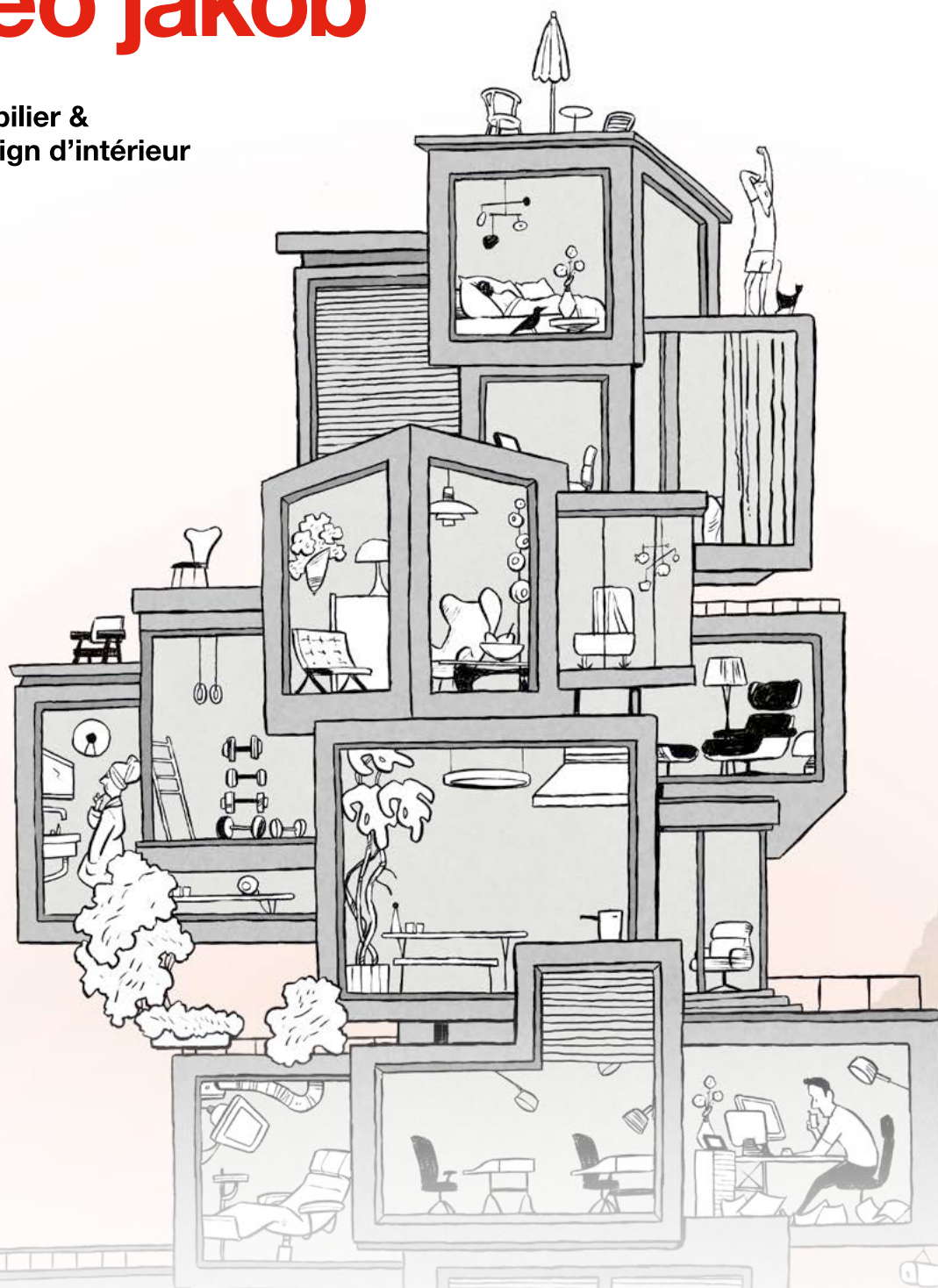


teo jakob

mobilier &
design d'intérieur



Rapport sur le développement durable 2023/2024

Facts and Figures

Contenu

1. Notre motivation	4
1.1. Notre processus	5
2. Notre entreprise	6
2.1. Nos convictions	8
2.2. Notre marché	9
2.3. Nos lignes directrices	9
2.4. Notre influence	10
2.5. Notre assortiment	10
2.6. Nos parties prenantes	11
2.7. Notre contribution pour la société	12
3. Notre influence environnementale	13
3.1. Notre consommation d'eau	13
3.2. Notre consommation d'énergie	13
3.3. Nos déchets	14
3.4. Nos trajets	15
3.5. Nos émissions de CO ₂	16
4. Notre travail	17
4.1. Notre direction	17
4.2. Nos conditions	17
4.3. Notre équipe	18
4.4. Nos mesures de qualification	18
4.5. Notre protection de la santé	18
4.6. Notre égalité des chances	19
5. Notre démarche	20
5.1. Notre contenu	20
5.2. Notre contact	20
6. Nos bases	21
6.1. Nos sources	21
6.2. Notre référence GRI	22

1. Notre motivation

La qualité supérieure et la longévité de nos meubles en termes de design, de matériaux et de finition permettent d'utiliser nos produits pendant plusieurs générations. Durant le processus de fabrication, nos fournisseurs assument leurs responsabilités vis-à-vis de l'environnement dans le domaine de l'acquisition et du traitement des matériaux, et vis-à-vis des personnes qui produisent les meubles. Grâce à la longévité des meubles et la certification de durabilité croissante de nos fournisseurs, nous agissons avec des produits durables. Toutefois, en notre qualité d'entreprise commerciale, nous sommes également tenus d'apporter notre contribution à un avenir plus durable. Nous voulons assumer, et assumerons cette responsabilité. Nous documentons les efforts entrepris dans ce sens avec le présent rapport et avec la nouvelle certification EcoVadis¹ à laquelle nous avons souscrit.



Simon Flückiger
CEO Teo Jakob SA



1 <https://ecovadis.com/fr/>

1.1. Notre processus

Le présent rapport sur le développement durable de teo jakob a été établi en été 2023 sur la base des données recueillies en 2022. La méthodologie retenue pour l'élaboration de ce rapport s'inspire fortement des critères GRI². Il s'agit du deuxième rapport que nous avons rédigé. Sur la base de notre premier rapport sur le développement durable de 2021, nous avons constaté premièrement que nous agissions déjà de manière durable sur certains aspects, mais deuxièmement, qu'il existait encore un potentiel d'amélioration certain.

Les enseignements retirés de l'analyse sur le développement durable de 2021 nous ont motivés à élaborer une stratégie de développement durable³ sur la base d'un processus structuré. La responsabilité de ce processus a été assumée par le CEO, qui porte également la responsabilité globale du développement durable de teo jakob. Le processus a été mené sous la direction de la déléguée au développement durable, Evelyne Läderach, la base étant fournie par les travaux préliminaires et les définitions de processus modèles réalisés par notre partenaire en matière de développement durable, transparat GmbH.

En nous appuyant sur l'analyse de développement durable⁴ basée sur nos données de 2021, nous avons défini l'année dernière des champs d'action que nous avons évalués en termes d'urgence, de faisabilité et de viabilité financière.

Dans le cadre de ce processus de sélection, nous avons dû nous limiter à dix objectifs subordonnés aux SDG⁵.

Des mesures concrètes, des responsabilités et des dates d'exécution sont attribuées aux huit champs d'action. Il est prévu de réaliser la mise en œuvre de l'ensemble de la stratégie d'ici 2027. Teo Jakob SA entend tout particulièrement devenir neutre en CO₂ d'ici cette date.

Nous prenons position dans les chapitres correspondants sur les objectifs, les mesures et l'état d'avancement de la mise en œuvre de notre stratégie de développement durable.

Le présent rapport nous sert d'instrument de contrôle qui accompagnera la mise en œuvre et nous aidera à ajuster le cas échéant les objectifs et les mesures que nous avons définis.

2 Les normes GRI de reporting de développement durable (en abrégé « normes GRI ») sont un ensemble de normes interdépendantes destinées à aider les organisations à établir des rapports sur le développement durable et à rendre ainsi compte de leurs impacts sur l'économie, l'environnement et la société.

3 Source 01 : « Stratégie de développement durable 2022 ».

4 Source 02 : « Rapport sur le développement durable 2021 ».

5 Les Sustainable Development Goals (SDG) comprennent 17 objectifs mondiaux actuels des Nations Unies (UN) en faveur d'un développement durable. Ils ont été adoptés en 2015 en tant que pièce maîtresse de l'« Agenda 2030 pour un développement durable » et signés par l'ensemble des États membres de l'UN.

2. Notre entreprise



Teo Jakob SA est une entreprise commerciale et la référence suisse en matière de mobilier et d'architecture d'intérieur. Avec 110 collaboratrices et collaborateurs⁶ (99,7 ETP)^{7,8} répartis sur sept sites⁹ dans six villes, teo jakob est la seule entreprise indépendante opérant à l'échelle nationale en matière de gamme de produits de mobilier supérieur. Deux sites logistiques¹⁰ à Berne et à Genève servent d'entrepôts intermédiaires pour les produits livrés en cours d'acheminement vers nos clientes et clients.

Les produits que nous proposons se distinguent par leur design exceptionnel et sont conçus pour une longue durée de vie, parfois pendant plusieurs générations. Nos produits contribuent ainsi de manière significative au développement durable de l'ameublement en préservant les ressources.

Depuis sa création effective en 1950, le siège principal de teo jakob est situé à la Gerechtigkeitsgasse 25 à Berne. C'est en reprenant la boutique de capitonnage et de tapisserie que son père avait ouverte en 1914 dans la vieille ville de Berne que Theodor Jakob créa teo jakob.

6 Source 03: « Questionnaire_NB_Actualisation-2022 » réponse 241.

7 ETP = équivalents temps plein.

8 Source 04: « Données sur le télétravail et les ETP ».

9 Berne: Gerechtigkeitsgasse 25 et 36 ; Genève: Place de l'Octroi 8 ; Winterthour: Wülflingerstrasse 14 ; Mühle Tiefenbrunnen, Seefeldstrasse 231 ; Lausanne: Rue du Midi 18 ; Zoug: Gotthardstrasse 3

10 Berne: Stationsstrasse 15, Liebefeld ; Genève: Route du Grand-Lancy 2, Les Acacias.

Theodor Jakob, plus tard teo jakob, forgea les valeurs qui sont valables pour nous aujourd'hui encore: l'esthétique, la qualité et la philosophie claire d'aménagements modernes, élégants autant que fonctionnels: un ameublement durable pour l'espace de vie et de travail¹¹.

Notre assortiment distinct et notre gamme complète de services relative à la planification, la conception, l'architecture d'intérieur et les prestations de services constituent nos compétences clés. Nous fournissons nos services à travers les canaux de distribution « Commerce de détail stationnaire », « Acquisition de client(e)s par l'intermédiaire du service externe / des chef(fe)s de projet » et « E-Commerce ».

Nous plaçons au centre de notre offre des produits issus de fabricants renommés, de collections exclusives et d'assortiments qui répondent aux exigences les plus élevées du point de vue esthétique et fonctionnel.

Toutes les régions où nous sommes présents disposent d'un assortiment complet et global en termes de largeur et de profondeur sur leurs sites, l'assortiment étant composé de meubles, de luminaires, de tapis, de textiles et d'accessoires¹².

Avec environ 400 fournisseurs¹³, nous réalisons des ventes dont le produit se situe entre CHF 40 et 50 mio¹⁴ par an. Nous générons pratiquement la moitié du chiffre d'affaires avec les clients commerciaux. Un taux de fonds propres d'environ 50%¹⁵ nous assure un financement très durable et nous permet de pouvoir planifier à long terme notre activité commerciale ainsi que d'effectuer des investissements nécessaires ou stratégiques.

En 2022, nous avons tiré profit de synergies et intégré le site de Limmatstrasse 266 dans le site de Mühle Tiefenbrunnen. L'ensemble du personnel a emménagé dans le nouveau site.

Année de création
1950

40–50 Mio.
CHF chiffre
d'affaires

110+
collaborateurs

400+
collections

7
sites

50 % clients
commerciaux
50 % clients privés

11 Source 05: www.teojakob.ch/fr/le-pionnier-suisse-du-design/

12 Source 06: « Stratégie 2019–2022 ».

13 Source 07: « Réponses Achats et logistique », réponse 91.

14 Source 08: « Comptes annuels 2022 ».

15 Source 08: « Comptes annuels 2022 »

2.1. Nos convictions¹⁶

Dans un échange étroit avec les clientes et les clients, teo jakob crée avec efficacité depuis 1950 des espaces emplis d’atmosphère et de caractère pour ceux qui aiment le design : contemporain, durable, fonctionnel et au style affirmé.

- Pour notre **clientèle**, nous sommes, dans toute la Suisse, un partenaire précieux pour les particuliers et les professionnels. Les échanges avec nos collaboratrices et collaborateurs sont une source d’inspiration et font naître des idées pour des solutions d’aménagement de grande qualité, élaborées par un prestataire unique. Grâce à nos compétences en design, à nos connaissances techniques et à notre passion, nous veillons au bien-être et à l’expression individuelle dans les espaces de vie et de travail.
- Nous favorisons les échanges basés sur l’ouverture d’esprit et la confiance avec nos **partenaires**. Nous agissons en tenant nos engagements et respectons les accords.
- Au sein de notre **équipe**, notre ambiance de travail est basée sur l’ouverture d’esprit, le respect et la confiance. En tant qu’entreprise, nous encourageons la prise de responsabilités, la participation active, le développement personnel continu et apprécions les performances de nos collaborateurs à leur juste valeur. Nous pratiquons la mise en réseau dans toute l’entreprise et pour nous, les différences linguistiques et culturelles représentent une richesse. Nous nous engageons pour l’égalité et contre la discrimination sous toutes ses formes.

- Pour **la société et l’environnement**, nous vendons des produits ayant une longue durée de vie et sensibilisons la population à la consommation durable. Nous optimisons progressivement notre bilan énergétique, assumons notre responsabilité sociale et respectons les dispositions légales.
- Nous sommes une **entreprise familiale** et agissons en poursuivant un objectif à long terme : générer des bénéfices pour assurer ainsi l’avenir de l’entreprise et pérenniser les emplois. Nos actionnaires peuvent être assurés que nous sommes guidés par la stratégie et par des processus transparents nous permettant de gérer des projets et des rendements et d’atteindre nos objectifs.

2.2. Notre marché

Le marché du meuble en Suisse atteint environ CHF 5 mia¹⁷. teo jakob se situe dans le domaine premium, estimé à environ 10% du marché.

La tendance au commerce en ligne, pas uniquement dans le segment des clients privés, continue à se renforcer¹⁸, ce qui est également perceptible chez nous. C’est pourquoi nous voulons agrandir notre plateforme en ligne. Mais nous avons également la conviction que le contact personnel avec la clientèle et la compétence des conseils continueront à revêtir une grande importance à l’avenir. Notre clientèle profite d’un système national uniforme d’exécution des acquisitions et des commandes avec des outils appropriés. Ainsi, nos clientes et clients ont un interlocuteur attitré à leurs côtés, qui planifie et suit toutes les étapes de la chaîne de création de valeur. La personne peut faire intervenir des spécialistes de tous les corps de métier en interne, et recourir à un vaste réseau de partenaires externes qualifiés. Ce faisant, la clientèle reçoit un service global « tout-en-un ».

Grâce à la qualité de notre service clients personnel, nous n’avons dû mener aucun litige judiciaire à ce jour et avons toujours pu traiter directement et régler les réclamations entrantes.

2.3. Nos lignes directrices

Le respect des lois et normes est pour nous une évidence. Aucune violation d’aucune sorte n’a été enregistrée jusqu’alors, et nous faisons tout notre possible pour qu’il en soit toujours ainsi. Nous devons cette situation positive tout particulièrement à notre code de conduite¹⁹, qui repose sur notre charte, lequel code est contraignant pour nous tous. Qu’il s’agisse de collaboratrices et collaborateurs nouvellement engagé(e)s ou actuel(le)s, toutes et tous sont formé(e)s et informé(e)s en ce qui concerne nos principes lors des entretiens avec les collaboratrices et collaborateurs et par le biais de campagnes d’information²⁰ à leur intention.

Le seul respect des lois n’est pas suffisant dans notre échelle de valeurs. Nous entendons organiser nos processus et notre comportement de manière encore plus transparente et contraignante. Nous voulons être fiables vis-à-vis de nos parties prenantes.

Pour la gestion de notre personnel et notre clientèle, nous avons élaboré en 2022 des directives de conformité sous forme d’avenant au contrat de travail dans lequel nous les avons définies de manière contraignante au 1er janvier 2023.²¹ Ces nouvelles directives régissent notamment la gestion de la corruption, du harcèlement moral et du harcèlement sexuel, réels ou probables, mais aussi des aspects de la protection des données. Les directives découlent de notre stratégie de développement durable 2022. Celles-ci ont été la première mesure à être mise en œuvre en ce qui concerne nos objectifs dans le domaine de la durabilité sociale.

Des aspects de la protection des données ont été encore renforcés au 1er septembre 2023 avec l’introduction de la nouvelle loi sur la protection des données. Jusqu’à présent, un vol de données a pu être évité. De même, aucune violation en lien avec la cybercriminalité ni violation de la protection des données n’a été enregistrée à ce jour.²²

¹⁶ Source 09 : « Charte ».

¹⁷ Source 10 : « Statista: <https://de.statista.com/outlook/cmo/moebel/schweiz> ».

¹⁸ Source 10 : « Statista: <https://de.statista.com/outlook/cmo/moebel/schweiz> ».

¹⁹ Source 09 : « Charte ».

²⁰ Source 11 : « Programme d’introduction ».

²¹ Source 13 : « Directives de conformité ».

²² Source 03 : « Questionnaire_NB_Actualisation-2022 » réponses 329 – 336.

2.4. Notre influence

teo jakob est membre des associations professionnelles möbelschweiz, interieursuisse et büroszene Schweiz.



L'accession à des fonctions secondaires rémunérées et non rémunérées ou à des mandats d'administrateur externes doit être approuvée par la direction ou le conseil d'administration²³. Aucune collaboratrice et aucun collaborateur de teo jakob n'assume un mandat ou une fonction secondaire qui pourrait permettre d'exercer une influence sur notre entreprise.

En règle générale, nous ne faisons pas de dons aux partis politiques ou à d'autres organisations qui exercent une influence politique ou qui sont associés à nos partenaires commerciaux.

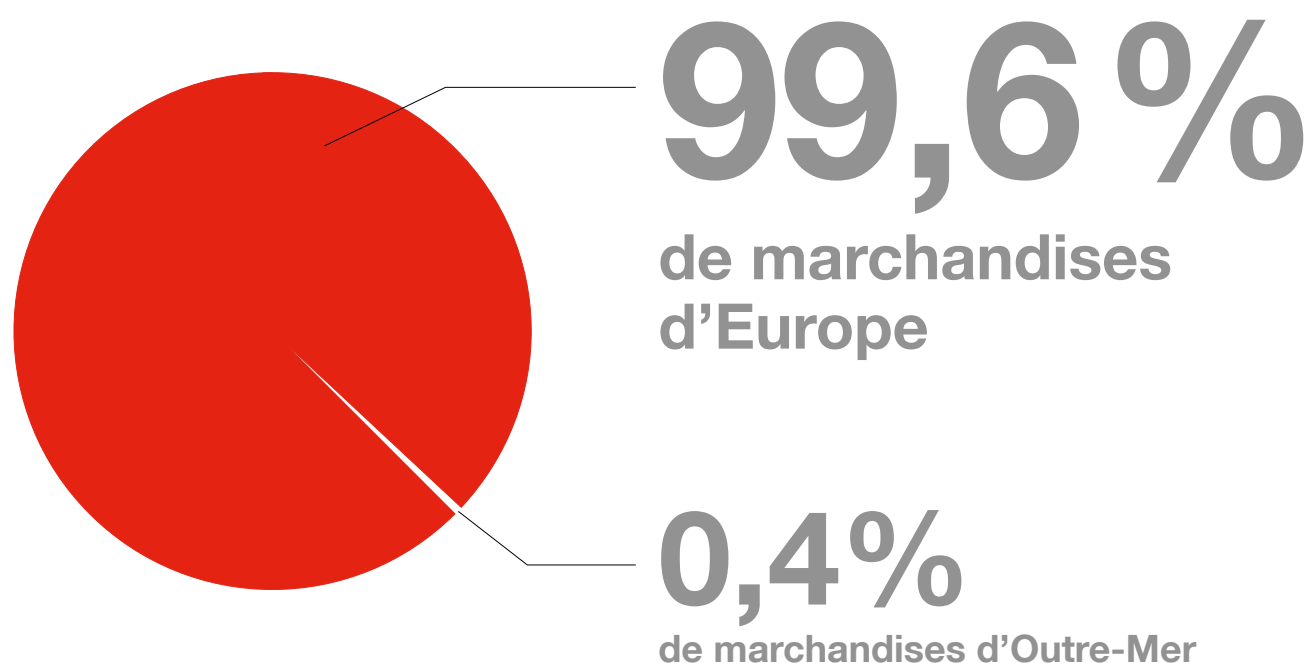
2.5. Notre assortiment

Nous nous approvisionnons auprès de plus de 400 fournisseurs, presque exclusivement en Europe²⁴. Seuls 0,4% d'entre eux sont originaires d'Outre-mer ou de la zone non-UE. Le chiffre d'affaires commercial restant, soit 99,6%, se répartit dans un rapport 50:50 entre la Suisse et l'Europe.

L'offre fortement influencée par les ventes est garnie des collections souhaitées des fournisseurs, collections à partir desquelles les ventes peuvent se dérouler de façon active. Toutefois, à la demande des client(e)s, il est également possible de procéder à la vente d'autres collections en dehors de l'assortiment.

Les fournisseurs produisent leurs collections dans leurs propres usines (par exemple USM, B&B Italia, Cassina), dans les usines OEM²⁵ / ODM²⁶ (par exemple, Muuto, HAY) ou dans d'autres usines de partenaires que nous ne connaissons pas.

En général, les marchandises nous sont livrées par les transporteurs privilégiés des entreprises. Après le contrôle des marchandises, teo jakob les répartit et les livre aux client(e)s.



Malgré le nombre important de fournisseurs, nous réalisons près de 40% de notre chiffre d'affaires grâce à trois entreprises de fabrication.

Nous avons un partenariat et une relation de confiance de longue date avec USM, Vitra et Cassina, nos principaux fournisseurs. À titre d'exemple, Vitra est certifié ISO 2600, ISO 14001, «Cradle to Cradle», «GreenGuard» et «EcoVadis». Par ailleurs, USM détient également les certifications «Cradle to Cradle» et «GreenGuard», et Cassina est titulaire de la certification «GreenGuard». Tous les autres fabricants sont également tenus à la promotion du développement durable. Ils sont pratiquement tous soumis au droit européen, qui prescrit des règles claires concernant les entreprises.

Dans notre stratégie de développement durable 2022, nous nous sommes fixé comme objectif de conclure une convention sur le respect des directives de développement durable avec nos fournisseurs.²⁷ Afin de conclure des accords contraignants avec nos principaux fournisseurs d'ici fin 2024, nous avons élaboré un Code of Conduct²⁸ que nous avons thématiqué en continu lors de nos entretiens. À ce jour, nous avons déjà contacté à ce sujet 37 partenaires premium et de collections A, dont 33 ont soit déjà leur propre CoC, soit ont signé notre accord. Lors des entretiens, nous avons constaté que les normes de nos partenaires de l'UE étaient parfois plus strictes que les nôtres.

2.6. Nos parties prenantes

Par notre travail, nous sommes dévoués aux humains et nous nous engageons à leurs côtés. Nous connaissons nos partenaires et nous nous efforçons de les impliquer encore plus. Nous nous engageons envers les groupes les plus essentiels suivants :

- notre partie prenante principale, nos **collaboratrices et collaborateurs**, à qui nous offrons une existence sûre et un travail d'équipe stimulant ;
- nos **fournisseurs**, avec lesquels nous nous efforçons, dans le cadre d'échanges intensifs, d'établir des partenariats parfaits à long terme pour les deux parties ;
- nos **clientes et clients**, chez qui nous souhaitons davantage renforcer la fidélité à notre égard et à qui nous demandons activement un avis sur nous ;²⁹
- nos **actionnaires**, à qui nous souhaitons assurer un rendement durable ;
- nos **concurrents**, que nous traitons avec respect ;
- notre **société et notre environnement**, que nous traitons de la manière dont nous souhaitons être traités.

²³ Source 14 : « Diagramme des fonctions ».

²⁴ Source 07 : « Réponses Achats et la logistique ».

²⁵ Original Equipment Manufacturer, OEM.

²⁶ Original Design Manufacturer, ODM.

²⁷ Source 01 : « Stratégie de développement durable 2022 ».

²⁸ Source 15 : « Code of Conduct ».

²⁹ Système automatique de retour client, systématiquement trois jours après l'envoi de la facture au moyen d'un formulaire comportant six questions et une zone de saisie de texte libre pour les remarques. La joignabilité par téléphone, par e-mail, mais aussi l'accessibilité physique dans nos boutiques est une évidence.

2.7. Notre contribution pour la société

Sur notre chiffre d'affaires de CHF 41 mio, nous reversons CHF 10,6 mio³⁰ directement à la société, sous forme de salaires et de cotisations sociales. La masse salariale ne s'est pas modifiée par rapport à l'année dernière, malgré un léger recul du chiffre d'affaires. Cette contribution sociale reste donc constante.

Notre consommation de marchandises constitue une contribution supplémentaire, bien qu'indirecte, pour la société. Celle-ci est réinjectée dans la société par l'intermédiaire de nos fournisseurs.

Afin d'assurer l'habilitation des personnes, nous formons en continu les jeunes ainsi que les collaboratrices et collaborateurs actuels. Ainsi, nous qualifions notre personnel et fournissons des spécialistes à notre économie, ce qui augmente leur valeur sur le marché du travail. En outre, grâce à notre Prix teo³¹, la promotion de jeunes talents dans le domaine de l'architecture d'intérieur fait partie de notre tradition chaque année depuis 1950.

Dans le domaine culturel, une relation étroite et fructueuse existe entre les arts visuels et teo jakob. C'est pourquoi nous possédons non seulement notre propre collection d'art, riche de 400 œuvres, mais sommes également partenaires de longue date de différentes plateformes d'art et de design, tels qu'artgenève ou les Journées de Soleure.³²

3. Notre influence environnementale

Nous misons sur des produits qui durent toute une vie ou par-delà les générations, et qui sont donc durables et utiles. Nous soutenons également la durabilité en proposant des services de réparation et d'entretien, en tant que teo jakob ou par l'intermédiaire de nos fournisseurs. Lorsque cela n'est plus possible, il existe des programmes de récupération par les entreprises, lesquels programmes misent en outre de plus en plus sur des matériaux renouvelables ou facilement recyclables. Bien que nos produits de haute qualité doivent également être munis d'un emballage de qualité, nous évitons les emballages inutiles et optimisons nos livraisons à nos clientes et clients par le biais du transport collectif.

Nos efforts et ceux de nos fournisseurs visant à améliorer notre durabilité sont en cours, et nous recherchons constamment des améliorations que nous mettons en œuvre.

3.1. Notre consommation d'eau

Durant l'année de référence, nous n'avons pas pu relever notre consommation d'eau. Nous partons d'une quantité inchangée d'environ 6,2 mio de litres d'eau, la même consommation que l'année dernière³³. Nos eaux usées sont traitées partout par les stations d'épuration publiques.

3.2. Notre consommation d'énergie

Sur les deux sites de Berne, le chauffage et la production d'eau chaude sont assurés au moyen du gaz naturel, et ont entraîné une consommation de 183'333 kWh³⁴ l'année dernière. Cela nous a permis de réaliser une réduction de plus de 16% par rapport à l'année dernière.

Sur les autres sites, le chauffage est assuré par l'électricité. La consommation d'électricité dans tous les sites est de 284'093 kWh³⁵, ce qui correspond à une hausse d'environ 2,5% par rapport à l'année dernière. Cela peut être notamment dû à la suppression des périodes de confinement. Notre objectif est toutefois d'avoir économisé 15% de la consommation d'électricité d'ici fin 2024.³⁶

5'660 m² de surface de magasins et de bureau et 2'413 m² de surface d'entrepôt sont chauffés³⁷. Teo Jakob SA n'est propriétaire direct d'aucun bien immobilier et, par conséquent, notre marge de manœuvre en termes de chauffage est très limitée.

16%

de consommation de gaz naturel en moins

30 Source 08: « Comptes annuels 2022 ».

31 Remise aux lauréats de la HEAD – Genève.

32 <https://teojakob.ch/fr/engagement/>

33 Source 02: « Rapport sur le développement durable 2021 ».

34 Source 16: « Réponses questionnaire partie FRW » tableau Gaz naturel.

35 Source 16: « Réponses questionnaire partie FRW » tableau Électricité.

36 Source 01: « Stratégie de développement durable 2022 ».

37 Source 17: « Aperçu locatif ».

3.3. Nos déchets

Durant l'année de référence, nous avons pu diminuer notre quantité de déchets de 60 t, la ramenant à 100 t de déchets³⁸ par an. En économisant plus d'un tiers de notre quantité de déchets, nous avons dépassé du double notre objectif de notre stratégie de développement durable³⁹ qui prévoit une réduction de notre quantité de déchets de 30 t en 2026.

Ce succès important est lié aux développements chez nos fournisseurs qui s'efforcent eux aussi de réduire et de recycler les matériaux d'emballage. L'économie de matériaux fait également partie intégrante de nos accords avec nos fournisseurs⁴⁰ et nous sommes convaincus que nous pourrions continuer à réduire la quantité des déchets.

La quantité de déchets restante est encore constituée principalement de matériel d'emballage.

Toutefois, la quantité de déchets non recyclables a nettement diminué, à un niveau de 50 t. Bien entendu, nous nous efforçons de récupérer tous les matériaux autant que possible, comme c'est en partie le cas pour le carton.

La réduction de notre consommation de papier est également un objectif de notre stratégie de durabilité. Nous voulons renoncer de plus en plus aux produits imprimés et poursuivre la numérisation de nos processus internes. Ces mesures ont pour but de diminuer notre consommation de papier de 25% d'ici 2025. consommation actuelle relevée pour la première fois se monte à 1'034,5 kg de papier pour 2022.

Les cartouches d'encre et les toners sont recyclés de manière appropriée par les fournisseurs d'équipements sur la base de contrats de service. Nous consommons env. 22 toners⁴¹ à l'échelle de tous les sites.

Nous avons un taux de recyclage de près de 50%, nous collectons le carton / le papier recyclé, le métal, le polystyrène, le plastique, le verre, les batteries et les déchets électroniques, et nous acheminons ces matériaux au service officiel de recyclage. Le taux de recyclage reste inchangé par rapport à l'année dernière. Conformément à notre stratégie de développement durable, nous entendons augmenter notre taux de 25% d'ici 2025. Nous pourrions y parvenir dans la mesure où le recyclage du plastique est permis par les communes sur nos sites.

60
tonnes de
déchets
en moins
que l'année
dernière

38 Source 07: « Réponses questionnaire Achats et logistique », réponse 125

39 Source 01: « Stratégie de développement durable 2022 ».

40 Source 15: « Code of Conduct » article 2.2.3.

41 Source 18: « Toner teo jakob »

3.4. Nos trajets

La proximité avec nos clientes et clients est indispensable. Que ce soit pour des conseils et les ventes sur place ou la livraison finale des produits, les déplacements vers notre clientèle sont essentiels pour notre activité, et parfois inévitables. En conséquence, nous disposons d'un parc automobile de 14 camionnettes de livraison et de dix voitures de tourisme⁴². En remplaçant cinq camionnettes de livraison par des moteurs diesel plus économes, nous avons pu réaliser une économie de plus de 20% de la consommation de diesel pour les déplacements logistiques. Celle-ci se monte désormais à 27'533 litres de diesel.⁴³ Les kilomètres parcourus, soit 320'000, sont au même niveau que l'année dernière.

Pour les déplacements liés au conseil et à la vente avec des véhicules de l'entreprise, nous avons également pu diminuer notre consommation de 14% par rapport à l'année dernière. Les véhicules d'entreprise ont consommé 7'203 litres de diesel⁴⁴ durant l'année de référence. Cette économie a été elle aussi réalisée grâce à notre investissement de remplacement dans deux nouveaux véhicules d'entreprise (un véhicule diesel et un véhicule électrique). Pour ces véhicules aussi, le nombre de kilomètres parcourus, à savoir environ 135'000 km, est identique à celui de l'année dernière.

En raison de l'emplacement central de nos magasins, nos collaboratrices et collaborateurs se rendent au travail presque exclusivement au moyen des transports publics ou à vélo.

L'évolution technologique nous aide désormais à réduire notre mobilité au minimum. Grâce à des logiciels stables et améliorés, nos collaboratrices et collaborateurs peuvent également accomplir leurs tâches indépendamment d'où ils se trouvent et nos clientes et clients peuvent accéder à notre offre numérique de plus en plus variée. Cette amélioration constante nous permet ainsi qu'à notre clientèle d'économiser des ressources en termes de durabilité et de temps. Nous utilisons par exemple de plus en plus de réunions en ligne au lieu de réunions en présence physique.

42 Source 16: « Réponses questionnaire partie FRW » tableau Aperçu de la flotte.

43 Source 16: « Réponses questionnaire partie FRW » tableau Diesel.

44 Source 16: « Réponses questionnaire partie FRW » tableau Diesel.

20%
moins de
consommation
de diesel
que l'année
dernière

3.5. Nos émissions de CO₂

Étant donné que nous ne sommes pas une entreprise de production, mais plutôt une entreprise commerciale, nous ne générons pas de matières polluantes pour le sol ou l'eau.

La pollution atmosphérique dont nous sommes responsables est générée, d'une part, par le chauffage, et d'autre part surtout par la consommation de carburant de nos véhicules d'entreprise. Lorsque nous avons des missions professionnelles, nos véhicules parcourent environ 455'000 km par an, émettant ainsi 196,5 t CO₂⁴⁵.

42%
moins de CO₂
consommation par
an

par rapport à une entreprise moyenne
disposant de la même surface.

teo jakob consomme au total environ 463,7 t de CO₂ par an⁴⁶. Cela représente une consommation de CO₂ par équivalent temps plein (99,7 ETP) de 4,65 t par an.

Comparativement, une entreprise moyenne affichant également 99,7 équivalents temps plein et utilisant la même surface en consomme en moyenne 808 t⁴⁷, soit 8,1 t par équivalent temps plein. Dans le présent rapport, les émissions de CO₂ ont légèrement augmenté par rapport au dernier rapport. Ceci s'explique par le fait que la quantité de données consommées pour les serveurs, la communication par e-mail, le streaming, etc. est désormais également prise en compte dans les calculs.

4. Notre travail

Nos collaboratrices et collaborateurs sont notre force. Il est donc logique que cette partie prenante soit la première à profiter de mesures d'amélioration dans notre stratégie de durabilité. La fiabilité, la confiance et la satisfaction en lien avec nos collaboratrices et collaborateurs sont les points principaux que nous avons encore renforcés.

À cet effet, nous avons élaboré en 2022 de nouvelles lignes directrices, que nous avons regroupées dans nos directives de conformité. Les thèmes vont des consignes sur l'acceptation et la transmission de cadeaux à la protection des données et les points de contact en cas de violations ou d'autres problèmes, en passant par les principes relatifs à la protection de la personnalité et au harcèlement sexuel.

Nous faisons contrôler chaque année nos idées et notre comportement par nos collaboratrices et collaborateurs dans le cadre d'un sondage de satisfaction.⁴⁸ Tous les deux ans, nous réalisons un sondage 360°⁴⁹ qui est évalué par le département RH. Les résultats les plus importants sont communiqués au personnel par le CEO.

4.1. Notre direction

Chez nous, le système de hiérarchie est horizontal et les voies de décision courtes⁵⁰. Notre souhait est que tous nos collaboratrices et collaborateurs exploitent les marges de manœuvre de manière intelligente et en toute confiance. Ainsi, les erreurs sont autorisées. Nous voyons en elles des opportunités de développement. Nos principes de direction contraignants se basent sur nos normes morales et éthiques élevées et découlent de notre charte, et en particulier de nos directives de conformité. Ils sont réexaminés chaque année lors d'entretiens avec les collaboratrices et collaborateurs, tant de manière descendante⁵¹ que de manière ascendante⁵². Si nécessaire, des formations continues sont convenues individuellement pour

les cadres, portant sur un sujet pertinent pour eux. Nos valeurs sont transmises aux collaboratrices et collaborateurs nouvellement engagé(e)s par le biais d'un programme d'introduction⁵³. Outre les réunions d'équipe habituelles, nous apportons soutien et conseil à tous nos collaboratrices et collaborateurs dans le cadre d'entretiens semestriels standardisés⁵⁴ au cours desquels des perspectives d'évolution personnelle sont définies et contrôlées, en plus des objectifs communs.

4.2. Nos conditions

Les conditions de travail⁵⁵ que nous proposons sont en principe conformes aux prescriptions légales et se situent au niveau le plus élevé de la moyenne de la branche. Ainsi, nos collaboratrices et collaborateurs ont 42,5 heures de travail hebdomadaire, et nous leur accordons à tous cinq semaines de vacances. Les conditions de travail de tous les collaboratrices et collaborateurs sont mises par écrit dans un contrat individuel de travail⁵⁶, en se basant sur les conditions d'embauche⁵⁷. Ces éléments contractuels sont complétés par différents règlements intégrants. À côté de leur part de salaire fixe, les collaboratrices et collaborateurs de la direction, les cadres, le personnel du département des ventes, ainsi que des départements de l'immobilier et de l'architecture d'intérieur reçoivent une part de salaire variable liée à la performance. Les conditions sont définies dans un règlement⁵⁸. Par ailleurs, la prévoyance déploie ses effets conformément aux prescriptions légales. Tous nos collaboratrices et collaborateurs assujettis à une caisse de pension sont assurés en conséquence, à l'exception des cadres, qui sont également assurés pour le salaire surobligatoire. La caisse de pension affiche actuellement un taux de couverture de 100% (situation en juin 2022).

45 Source 19: « Calculs de myclimate ».

46 Source 19: « Calculs de myclimate ».

47 Calculs sur www.myclimate.ch en saisissant « valeurs empiriques ».

48 Source 20: « Sondage du personnel ».

49 Source 21: « Sondage 360° ».

50 Source 22: « Organigramme ».

51 Source 23: « Principes de direction descendants ».

52 Source 24: « Principes de direction ascendants ».

53 Source 11: « Programme d'introduction ».

54 Source 20: « Sondage du personnel ».

55 Source 25: « Conditions de travail ».

56 Source 26: « CIT ».

57 Source 25: « Conditions de travail ».

58 Source 27: « Système de rémunération variable ».

4.3. Notre équipe

Nos effectifs ont augmenté de huit personnes par rapport à l'année dernière et se composent au 31 décembre 2022 de 111 collaboratrices et collaborateurs⁵⁹, répartis sur 99,7 ETP. Nous avons pu accueillir en tout 16 nouvelles et nouveaux collègues. En outre, nous nous sommes félicités d'enregistrer une fluctuation nettement plus faible, se situant à 11,2% par rapport à 20% en 2020. Les différentes mesures que nous avons engagées semblent porter leurs fruits. Avec un rapport de 54 femmes sur 57 hommes, l'équilibre hommes-femmes est presque atteint et s'est déplacé légèrement en faveur des femmes par rapport à l'année dernière. Il est de 48,7% de femmes pour 51,3% d'hommes. 18,9% (16,5% l'année dernière) de nos collaboratrices et collaborateurs ont moins de 30 ans, et 35,1 (35,92% l'année dernière) ont plus de 50 ans. Nous disposons ainsi d'un bon mélange de générations, gage d'expérience et d'avenir. Outre ces 99,7 ETP, nous employons en moyenne 4,9 ETP sous forme de collaboratrices et collaborateurs temporaires pour pallier les absences pour cause de maladie ou faire face aux pics de commandes. Ces collaboratrices et collaborateurs sont engagés par des entreprises de location de services. 14 personnes, neuf hommes et cinq femmes, sur nos 111 collaboratrices et collaborateurs occupent une fonction de cadre sans faire partie de la direction. L'augmentation de quatre personnes des cadres s'est effectuée exclusivement par le biais de la promotion des femmes. teo jakob se féminise aussi dans les rangs des cadres, ce qui correspond à notre volonté d'égalité des chances. La direction de teo jakob est assurée par cinq hommes et une femme⁶⁰.

4.4. Nos mesures de qualification

La qualification de nos collaboratrices et collaborateurs est au centre des préoccupations de teo jakob. Seuls des collaboratrices et collaborateurs avec un bon niveau de qualification sont en mesure de défendre nos valeurs et de trouver

les meilleures solutions pour notre clientèle. Ainsi, tous nos collaboratrices et collaborateurs reçoivent entre 30 et 35 heures de formation interne par an sur nos produits et nos fournisseurs. Pour nous, en plus des formations internes que nous ne pouvons pas chiffrer, la formation continue externe certifiée par des diplômes reconnus est essentielle. Actuellement, cinq collaboratrices et collaborateurs suivent une formation continue débouchant sur un diplôme. Nos coûts pour les formations continues externes varient selon les années en fonction des besoins des collaborateurs. Dans l'année de référence, nous avons dépensé environ CHF 18'000.–⁶¹ par rapport à CHF 43'000.– l'année précédente. En ce qui concerne la formation professionnelle, nous mettons désormais au concours cinq postes d'apprentis, par rapport à deux jusqu'à présent, pour trois professions⁶².

Avec trois formatrices et formateurs professionnel(le)s formé(e)s⁶³, nous sommes en mesure d'assurer une transmission optimale des connaissances spécialisées à la prochaine génération, avec un ratio d'encadrement de 1,2:1.

4.5. Notre protection de la santé

Le mobilier contribue grandement à la santé et au bien-être des personnes. teo jakob ne se contente pas d'assumer sa tâche dans le cadre de ses projets, nous veillons également résolument au bien-être de nos collaboratrices et collaborateurs.

Teo Jakob SA jakob est membre de la solution par branche MSST intérieursuisse et a désigné une personne de contact par site pour la sécurité au travail⁶⁴. Ces personnes travaillent en étroite collaboration avec notre responsable de la sécurité qui est membre de la direction. La position du responsable de la sécurité souligne l'importance que teo jakob accorde à l'intégrité physique et morale des collaboratrices et collaborateurs.

Dans le domaine de la logistique, pour prévenir les principaux risques de trébucher et de glisser,

de solliciter excessivement le dos et de se couper, nos collaboratrices et collaborateurs portent leurs équipements de protection individuelle (chaussures, gants) et transportent toujours les charges à deux et à l'aide d'outils et, bien entendu, nous veillons à ce que toutes les prescriptions selon la solution par branche MSST soient respectées. À ce jour, nous n'avons heureusement enregistré aucun accident de travail grave qui aurait entraîné une absence prolongée.

Pour prévenir les troubles liés à la posture ou les troubles de la vue, teo jakob a mis à la disposition de tous les collaboratrices et collaborateurs une infrastructure ergonomique de bureau et des écrans sans scintillement. Nous prévenons le risque de maladie mentale d'une part en formant nos cadres et en organisant des entretiens annuels avec les collaboratrices et collaborateurs, lesquels entretiens incluent des objectifs personnels et professionnels adaptés à l'individu, et d'autre part en proposant des formations initiales et continues ou l'option d'avoir des congés, généralement en étroite concertation avec les Ressources humaines, ou, nouvelle possibilité, la consultation de centres de conseil externes.⁶⁵

Malgré tous nos efforts, nous avons dû recenser 7'668 heures d'absences pour cause de maladie en 2022. Toutefois, avec un taux de maladie de 3,08%⁶⁶ dans l'année de référence, nous nous trouvons nettement en dessous de la moyenne suisse qui a été chiffrée à un taux de 4,4% pour la section économique Commerce et réparations.⁶⁷

4.6. Notre égalité des chances

Notre système de rémunération clair applique l'égalité des salaires entre les sexes. La confirmation officielle en est régulièrement faite par les contrôles effectués à l'aide de Logib⁶⁸. La proportion de femmes étant de près de 50%, nous pouvons dire que notre personnel est équilibré. Avec 25% de femmes dans le conseil d'administration et 16% à la direction, nous n'avons pas encore atteint nos objectifs. Dans le domaine des cadres, nous avons pu augmenter notre part de femmes de 20%, à plus de 30%.

Dans le domaine de la maternité et de la paternité, nous nous référons aux prescriptions légales, mais nous offrons toujours la possibilité de reprendre le service après l'interruption. Selon notre expérience, 40% de toutes les femmes concernées reprennent le travail après leur congé de maternité. En 2022, trois pères ont utilisé le congé de paternité légal de 14 jours et le jour supplémentaire payé par teo jakob, contre deux hommes l'année dernière.

Teo Jakob SA applique de manière cohérente et avec succès ses valeurs en matière d'égalité. Cela est perceptible d'une part à travers la répartition des sexes, et d'autre part par le fait qu'aucun cas de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation n'a été enregistré à ce jour.

Comme il est défini dans notre stratégie de développement durable⁶⁹, nous œuvrons à créer un environnement de travail dans lequel nos collaboratrices et collaborateurs restent protégés à l'avenir et se sentent respectés. Outre les directives de conformité⁷⁰, un nouveau guide de communication⁷¹ apporte une aide dans ce sens.

Nous respectons les gens pour ce qu'ils sont. Lors d'un recrutement ou d'une promotion, la seule chose qui compte à nos yeux est la qualification, indépendamment du sexe, de l'origine, de l'apparence, du handicap physique, des opinions politiques et de l'orientation sexuelle.

59 52 personnes à Berne, 23 à Genève et 36 à Zurich / Winterthour.

60 Source 28: « Structure du personnel ».

61 Source 08: « Comptes annuels 2022 ».

62 Gestionnaire du commerce de détail CFC avec spécialisation en mobilier ; dessinateur(-trice) avec spécialisation en architecture d'intérieur CFC, nouveauté: logisticien(-ne) CFC.

63 Source 28: « Structure du personnel ».

64 Source 29: « Organigramme Sécurité ».

65 Source 13: « Directives de conformité ».

66 Source 03: « Questionnaire_NB_Actualisation-2022 » réponse 286.

67 Source 30: « Taux de maladie CH 2022 ».

68 Source 31: « Logib », contrôle tous les deux ans.

69 Source 01: « Stratégie de développement durable 2022 ».

70 Source 13: « Directives de conformité ».

71 Source 32: « Guide de communication ».

5. Notre démarche

Le présent rapport a été rédigé par teo jakob, en collaboration avec transparat GmbH en septembre 2023.

La plupart des informations ont été recueillies auprès de teo jakob à travers un catalogue de questions basé sur les critères GRI. La comptabilité, les règlements, les contrats et nos analyses propres nous ont servi de sources.

5.1. Notre contenu

Le présent rapport sur le développement durable reflète la situation actuelle chez teo jakob au cours de l'année 2022. Il présente notre entreprise en tant qu'acteur économique, révèle nos valeurs et rend compte de notre comportement écologique et social.

Nous tenons à préciser que ce rapport se réfère uniquement à nous en tant qu'entreprise commerciale et non à nos marchandises elles-mêmes, pour lesquelles les questions de développement durable sont généralement évoquées par les clientes et les clients ou les fabricants.

5.2. Notre contact

Pour toute information complémentaire ou pour consulter les sources, veuillez contacter :

Evelyne Läderach
Responsable RH et
Responsable du développement durable

Teo Jakob SA
Gerechtigkeitsgasse 25
3000 Berne 8
Tél. +41 31 327 57 14
evelyne.laederach@teojakob.ch

6. Nos bases

6.1. Nos sources

Source 01 : « Stratégie de développement durable 2022 ».
Source 02 : « Rapport sur le développement durable 2021 ».
Source 03 : « Questionnaire_NB_Actualisation-2022 ».
Source 04 : « Données sur le télétravail et les ETP ».
Source 05 : www.teojakob.ch/fr/le-pionnier-suisse-du-design/
Source 06 : « Stratégie 2019–2022 ».
Source 07 : « Réponses Achats et logistique ».
Source 08 : « Comptes annuels 2022 ».
Source 09 : « Charte ».
Source 10 : « Statista ».
Source 11 : « Programme d'introduction ».
Source 12 : « Rapport de révision ».
Source 13 : « Directives de conformité ».
Source 14 : « Diagramme des fonctions ».
Source 15 : « Code of Conduct ».
Source 16 : « Réponses questionnaire partie FRW »
Source 17 : « Aperçu locatif ».
Source 18 : « Toner teo jakob »
Source 19 : « Calculs de myclimate ».
Source 20 : « Sondage du personnel ».
Source 21 : « Sondage 360° ».
Source 22 : « Organigramme ».
Source 23 : « Principes de direction descendants ».
Source 24 : « Principes de direction ascendants ».
Source 25 : « Conditions de travail ».
Source 26 : « CIT ».
Source 27 : « Système de rémunération variable ».
Source 28 : « Structure du personnel ».
Source 29 : « Organigramme Sécurité ».
Source 30 : « Taux de maladie CH 2022 ».
Source 31 : « Logib », contrôle tous les deux ans.
Source 32 : « Guide de communication ».

6.2. Notre référence GRI

Chapitre	Référence GRI
1. Notre motivation	102.15.6; 102.45; 102.47
1.1. Notre processus	102.5; 103.2.1; 103.2.2; 103.3; 102.15.9
2. Notre entreprise	102.1; 102.18.1; 102.7.4; 102.18.2; 102.19; 102.16; 102.24; 102.26; 102.27; 103.2.3; 413.1 ii.; 413.1 iii.
2.1. Nos convictions	102.14; 102.20.1; 102.20.2; 102.22.1; 102.22.2; 102.22.3
2.2. Notre marché	102.2.1; 102.2.2; 102.7.5102.6.1; 102.6.2; 201.2418.1 a.; 418.1 b.; 418.1 c.; 418.1.a.i.; 418.1.a.ii.
2.3. Nos lignes directrices	102.30; 205.1 a.; 205.1 b.; 205.2 a.; 205.2 b.; 205.2 d.; 205.2 e.; 205.3 b.; 206.1a.; 206.1 b.; 207.1a.; 207.1.a.i.; 207.1.a.ii.; 207.1.a.iii.; 207.1.a.iv.; 207.1 b.; 207.1c.; 207.4 a.; 207.4 b.; 207.4.b.i.; 207.4.b.ii.; 207.4.b.iii.; 207.4.b.iv.; 207.4.b.v.; 207.4.b.vi.; 207.4.b.vii.; 207.4.b.viii.; 207.4.b.ix.; 207.4c.; 307.1 a.; 307.1.a.i.; 307.1.a.ii.; 307.1.a.iii.; 307.1 b.; 412.1 a.; 412.3 a.; 412.3b.; 416.2 a.; 416.2.a.i.; 416.2.a.ii.; 416.2.a.iii.; 417.3 a.; 417.3.a.i.; 417.3.a.ii.; 417.3.a.iii.; 417.3 b.; 419.1 a.; 419.1.a.i.; 419.1.a.ii.; 419.1.a.iii.; 419.1 b.; 419.1 c.;
2.4. Notre influence	102.13; 102.25.1; 102.35.1; 102.36; 413.2 a.; 413.2 i.; 413.2 ii.; 415.1a.; 415.1 b.
2.5. Notre assortiment	102.10; 102.9; 204.1 a.; 204.1 b.; 204.1 c.; 205.2 c.; 308.1 a.; 308.2a.; 308.2b.; 308.2 c.; 308.2 d.; 308.2 e.; 407.1 a.; 407.1.a.i.; 407.1.a.ii.; 407.1 b.; 408.1 a.; 408.1 ai.; 408.1 aii.; 408.1 b.; 408.1 bi.; 408.1bii.; 408.1 c.; 409.1 a.; 409. 1.a.i.; 409. 1.a.ii.; 411.1 a.; 411.1 b.; 411. 1.b.i.; 411. 1.b.ii.; 411. 1.b.iii.; 411. 1.b.iv.; 414.1 a.; 414.2 a.; 414.2 b.; 414.2 c.; 414.2 d.; 414.2 e.; 412.3 a.;
2.6. Nos parties prenantes	102.40; 102.42; 102.43; 102.44; 102.21.1; 102.21.2; 102.29; 102.37; 207.3 a.; 207.3a i.; 207.3a ii.; 207.3a iii.
2.7. Notre contribution pour la société	102.45; 102.7.3; 201.1; 201.2; 203.2 b.; 203.1 a.; 203.1 b.; 203.1 c.; 203.2 a.
3. Notre influence environnementale	
3.1. Notre consommation d'eau	303.1 a.; 303.1 b.; 303.1 c.; 303.1 d.; 303.2 a.; 303. 2.a.i.; 303. 2.a.ii.; 303. 2.a.iii.; 303. 2.a.iii.; 303. 2.a.iv.; 303.3 a.; 303.3 ai.; 303.3 aii.; 303.3 AIIB.; 303.3 aiv.; 303.3 av.; 303.3 b.; 303.3 bi.; 303.3 bii.; 303.3 biii.; 303.3 biv.; 303.3 bv.; 303.3 c.; 303.3 ci.; 303.3 cii.; 303.3 d.; 303.4 a.; 303.5 a.; 303.5 b.; 303.5 c.; 303.5 d.; 304.1 a.; 304.1 i.; 304.1 ii.; 304.1 iii.; 304.1 iv.; 304.1 v.; 304.1 vi.; 304.1 vii.; 304.2 a.; 304.2 ai.; 304.2 aii.; 304.2 aiii.; 304.2 aiv.; 304.2 av.; 304.2 avi.; 304.2 b.; 304.2 bi.; 304.2 bii.; 304.2 biii.; 304.2 biv.; 304.3 a.; 304.3 b.; 304.3 c.; 304.3 d.; 304.4 a.; 304.4 i.; 304.4 ii.; 304.4 iii.; 304.4 iv.; 304.4 v.; 306.5 a.; 306.5 i.; 306.5 ii.; 306.5 iii. 306.2 avi. ; 306.1 a. ; 306.1 b. ; 306.1.a.i. ; 306.1.a.ii.; 306.1.a.iii.; 306.2.b.vi.
3.2. Notre consommation d'énergie	302.1.e; 302.1.f
3.3. Nos déchets	301.1 a.; 301.1 i.; 301.1 ii.; 301.2; 301.3 a.; 301.3 b.; 306.2 a.; 306.2 Ai.; 306.2 aii.; 306.2 AIIB.; 306.2 aiv.; 306.2 aix.; 306.2 av.; 306.2 avi.; 306.2 avii.; 306.2 aviii.; 306.2 b.; 306.2 bi.; 306.2 bii.; 306.2biii.; 306.2 biv.; 306.2 bix.; 306.2 bv.; 306.2 bvi.; 306.2bvii.; 306.2 bviii.; 306.2 c.; 306.2 ci.; 306.2 cii.

3.4. Nos trajets	305.1 a.
3.5. Nos émissions de CO ₂	302.1.a; 302.1.b; 302.1.c; 302.1.d; 302.1.e; 302.1.f; 302.1.g; 302.2.a; 302.2.b; 302.2.c; 302.3.a; 302.3.b; 302.3.c; 302.3.d; 302.4.a; 302.4.b; 304.2 a.; 304.2 Ai.; 304.2 aii.; 304.2 AIIB.; 304.2aiv.; 304.2av.; 304.2 avi.; 304.2 b.; 304.2 bi.; 304.2 bii.; 304.2 biii.; 304.2 biv. 304.2.c; 304.2.d; 304.2.a; 304.2.b; 304.2.c; 304.3 a.; 305.1 a.; 305.1 b.; 305.1 c.; 305.1 d.; 305.1 e.; 305.1 f.; 305.1 g.; 305.1.d.i.; 305.1.d.ii.; 305.1.d.iii.; 305.2 a.; 305.2 b.; 305.2 c.; 305.2d.; 305.2 e.; 305.2 f.; 305.2 g.; 305.2.d.i.; 305.2.d.ii.; 305.2.d.iii.; 305.3 a.; 305.3 b.; 305.3 c.; 305.3 d.; 305.3 e.; 305.3 f.; 305.3 g.; 305.3.e.i.; 305.3.e.ii.; 305.3.e.iii.; 305.4 a.; 305.4 b.; 305.4c.; 305.4 cc.; 305.4 d.; 305.5 a.; 305.5 b.; 305.5 c.; 305.5 d.; 305.5 e.; 305.6 a.; 305.6 b.; 305.6 c.; 305.6 d.; 305.7 a.; 305.7.a.i.; 305.7.a.ii.; 305.7.a.iv.; 305.7.a.v.; 305.7.a.vi.; 305.7.a.vii.; 305.7 b.; 305.7 c.; 306.3 a.; 306.3 b.; 306.3 c.; 306.3.b.i.; 306.3.b.ii.; 306.3.b.iii.
4. Notre travail	102.16
4.1. Notre direction	102.38; 102.39
4.2. Nos conditions	102.11 ; 102.41; 201.3.1 ; 201.3.2 ; 201.3.3202.1.1; 202.1.2; 202.1.3; 401.2 a.; 401.2 i. ; 401.2 iii.401.2 iv.; 401.2 v. ; 401.2 vi.; 401.2 vii.; 401.3 a.; 401.3 b.; 401.3 c.; 401.3 d.; 401.3 e.; 402.1 a.; 402.1 b.; 404.2 b.
4.3. Notre équipe	102.7.1 ; 102.8.1 ; 102.8.2 ; 102.8.3 ; 102.8.4 ; 102.8.5 ; 202.2 ; 401.1 a. ; 401.1 b. ; 401.2 b. ; 405.1 a. ; 405.1 Ai. ; 405.1 aii. ; 405.1aiiii. ; 405.1 b. ; 405.1 bi. ; 405.1 bii. ; 405.1 biii.; 403.8 b.; 403.8 c.; 403.8.a.i.; 403.8.a.ii.; 403.8.a.iii.; 403.9 av.; 403.9 b.; 403.9 bi.; 403.9 bii.; 403.9 biii.; 403.9 biv.; 403.9 bv.; 403.9 c.; 403.9 ci.; 403.9 cii.; 403.9 ciii.; 403.9 d.; 403.9 e.; 403.9 f.; 403.9g.; 404.1 a.; 404.1 i.; 404.1 ii.; 404.2 a.; 404.2 b.; 404.3 a.; 410.1 a.; 410.1 b.
4.4. Nos mesures de qualification	404.2 a.; 404.1 a.; 404.1 i.; 404.1 ii.; 404.2 b.; 404.3 a.; 412.2 a.; 412.2 b.
4.5. Notre protection de la santé	401.2 ii.; 403.1 a.; 403.1.a.i.; 403.1.a.ii.; 403.1 b.; 403.2 a.; 403.2 b.; 403.2 c.; 403.2 d.; 403.2.a.i.; 403.2.a.ii.; 403.4 a.; 403.4 b.; 403.5a.; 403.6 a.; 403.6 b.; 403.7a.; 403.8 a.; 403.8 b.; 403.8 c.; 403.8.a.i.; 403.8.a.ii.; 403.8.a.iii.; 403.9 a.; 403.9 ai.; 403.9 aii.; 403.9 AIIB.; 403.9 aiv.; 403.9 av.; 403.9 b.; 403.9 bi.; 403.9 bii.; 403.9 biii.; 403.9 biv.; 403.9 bv.; 403.9 c.; 403.9 ci.; 403.9 cii.; 403.9 ciii.; 403.9 d.; 403.9 e.; 403.9f.; 403.9 g.; 403.10 a.; 403.10 ai.; 403.10 aii.; 403.10 aiii.; 403.10 b.; 403.10 bi.; 403.10 bii.; 403.10biii.; 403.10 c.; 403.10 ci.; 403.10 cii.; 403.10 ciii.; 403.10d.; 403.10 e.; 413.1 vii.; 413.1 viii.
4.6. Notre égalité des chances	405.2 a.; 405.2 b.; 406.1 a.; 406.1 b.; 406.1 i.; 406.1 ii.; 406.1 iii.; 406.1 iv.; 406.1 a.; 406.1 b.; 413.1 a.; 413.1 i.
5. Notre démarche	102.15.4; 102.15.5; 102.15.10; 102.15.11; 102.17.1; 102.17.2; 102.31
5.1. Notre contenu	102.47; 102.45; 203.2 b.; 303.1 c.
5.2. Notre contact	102.53
6. Nos bases	102.46
6.1. Nos sources	102.45; 203.2 b.; 303.1 c.
6.2. Notre référence GRI	102.55

