

YMAGIS SA
RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE (RSE) 2014

Les données sociales, sociétales et environnementales présentées concernent, sauf exception explicitement mentionnée, l'ensemble des sociétés du Groupe YMAGIS.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE DU REPORTING RSE CONSOLIDÉ DU GROUPE YMAGIS

PÉRIMÈTRE DU REPORTING SOCIAL

Le périmètre du reporting social du Groupe YMAGIS correspond à celui du Groupe, sauf, en ce qui concerne certaines données relatives aux licenciements, au taux de gravité et de fréquence pour lesquelles le périmètre du reporting correspond à YMAGIS France. L'effort engagé cette année en vue d'étendre le périmètre du reporting social du Groupe Ymagis sera poursuivi l'an prochain.

Les effectifs considérés dans le rapport correspondent aux salariés ayant un contrat de travail ou une prestation (CDI, CDD, intérimaires, freelance, consultants, alternants, VIE et stagiaires) avec la société mère ou avec une de ses filiales. Ils sont exprimés en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre de l'année de référence.

L'absentéisme est calculé sur la base du nombre d'heures non travaillées en raison de maladie, de congés maternité / paternité, congés sans solde, congés parentaux, événements familiaux comparé au nombre d'heures travaillées sur la période. Les absences pour congés payés ou absences RTT ne sont pas prises en compte dans la détermination du taux d'absentéisme.

Le taux de gravité représente le nombre de journées indemnisées (par la sécurité sociale ou organisme de santé) pour 1 000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de journées ouvrées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail

Le taux de fréquence des accidents du travail est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

Formation : Le nombre total d'heures de formation est le nombre d'heures de formation effectuées et payées par l'Organisme paritaire agréé en 2014 pour le périmètre France.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Au sein du périmètre global de reporting environnemental, nous nous sommes axés cette année sur la France.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING SOCIÉTAL

Le périmètre du reporting sociétal correspond à l'ensemble des actions entreprises ou envisagées pour le Groupe et / ou la France.

PÉRIODE DE REPORTING

Le reporting des données sociétales, sociales et environnementales est annuel et concerne la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014.

PRÉCISIONS ET LIMITES MÉTHODOLOGIQUES RELATIVES AUX INDICATEURS

De manière générale, les indicateurs sociétaux, sociaux et environnementaux peuvent présenter des limites méthodologiques du fait de l'absence d'harmonisation des définitions et législations nationales et internationales et/ou de la nature qualitative donc subjective de certaines données.

SOMMAIRE

I.	VOLET DONNEES SOCIALES.....	5
1.	Emploi.....	5
a)	Effectif total au 31/12/2014	5
b)	Répartition des salariés par zone géographique, genre et âge au 31/12/2014	5
c)	Les embauches et les licenciements :	7
d)	Les rémunérations et leur évolution :	7
2.	Organisation du travail.....	8
a)	Organisation du temps de travail :	8
b)	Absentéisme :	8
3.	Relations sociales.....	8
a)	Organisation du dialogue :	8
b)	Bilan des accords collectifs :	9
4.	Santé et sécurité	9
a)	Les conditions de santé et de sécurité au travail :	9
b)	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales.....	9
c)	Taux de gravité et taux de fréquence des accidents du travail :	10
5.	Formation	10
a)	Les politiques mises en œuvre en matière de formation.....	10
b)	Le nombre total d'heures de formation	10
6.	Egalité de traitement	10
	Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, et de la lutte contre les discriminations.....	10
7.	Promotion et respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail	11
II.	VOLET DONNEES ENVIRONNEMENTALES.....	11
1.	Politique générale en matière environnementale	11
a)	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	11

b)	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement.....	11
c)	Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	11
2.	Pollution et gestion des déchets :.....	12
	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets :.....	12
3.	Utilisation durable des ressources :.....	12
a)	La consommation de l'eau.....	12
b)	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables.....	12
4.	Changement climatique :	12
III.	VOLET DONNEES SOCIETALES.....	13
1.	Impact territorial, économique et social de l'activité :.....	13
a)	En matière d'emploi et de développement régional :	13
b)	Sur les populations riveraines et locales :	13
2.	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la société	13
a)	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations.....	13
b)	Les actions de partenariat ou de mécénat	13
3.	Sous-traitance et fournisseurs.....	14
a)	La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	14
b)	L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitant, de leur responsabilité sociale et environnementale.....	14
4.	Loyauté des pratiques.....	14
a)	Les actions engagées pour prévenir la corruption,.....	14
b)	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs,.....	14
5.	Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme	14

I. VOLET DONNEES SOCIALES

Les données sociales présentées dans ce chapitre sont issues de la consolidation des données de l'ensemble des filiales du Groupe. Lorsqu'un indicateur concerne un périmètre différent de celui du Groupe, la mention du périmètre de consolidation retenu figure en commentaire.

1. Emploi

a) Effectif total au 31/12/2014

Les effectifs du Groupe indiqués dans l'effectif total correspondent à la totalité des effectifs présents au 31 décembre 2014. Ces effectifs comprennent les salariés des filiales du Groupe tant en France qu'à l'étranger, y compris les effectifs de dcinex SA et de ses filiales.

Effectif au 31/12/14	2012	2013	2014
Total (ETP)	90,0	138,0	361,8

Au 31 décembre 2014, l'effectif du Groupe atteint 361,8 Equivalents Temps Plein (« ETP »). Une variation de plus de 162% par rapport à décembre 2013 qui s'explique pour l'essentiel par l'intégration du groupe dcinex au 1er octobre 2014.

b) Répartition des salariés par zone géographique, genre et âge au 31/12/2014

Les effectifs du Groupe indiqués dans l'effectif total et les répartitions par zone géographique, genre et âge correspondent à la totalité des effectifs du Groupe présents au 31 décembre 2014.

Répartition des effectifs par zone géographique

Effectifs au 31 décembre	2012	%	2013	%	2014	%
France	72	80%	98	71%	114,2	32%
Belgique	0	0%	0	0%	90,4	25%
Allemagne	11	12%	26	19%	75,3	21%
Espagne	7	8%	14	10%	18,5	5%
Royaume-Uni	0	0%	0	0%	14,8	4%
Pays-Bas	0	0%	0	0%	12,5	3%
Autriche	0	0%	0	0%	6,2	2%
Italie	0	0%	0	0%	5,0	1%
Autres territoires	0	0%	0	0%	21,9	6%
Europe	90	100%	138	100%	358,8	99%
Etats-Unis	0	0%	0	0%	3,0	1%
Total effectif par pays (ETP fin de mois)	90,00		138,00		361,8	

La France continue de représenter une part importante des effectifs du Groupe au 31 décembre 2014. La Belgique, qui a intégré le Groupe au 1^{er} octobre 2014 à l'occasion de l'acquisition du groupe dcinex, suit de près ainsi que l'Allemagne, territoire sur lequel Ymagis et dcinex sont bien implantés (49,8 en ETP chez dcinex à fin décembre 2014 tous contrats confondus). Le poids des filiales à l'international se renforce avec l'intégration en décembre 2014 de DCNA aux Etats-Unis.

Répartition des effectifs par genre

Répartition par genre	Femmes	Hommes	Total
France	28,15%	71,85%	114,2
Belgique	26,17%	73,83%	90,4
Allemagne	22,96%	77,04%	75,3
Espagne	27,03%	72,97%	18,5
Royaume-Uni	18,92%	81,08%	14,8
Pays-Bas	16,00%	84,00%	12,5
Autriche	12,61%	87,39%	6,2
Italie	20,00%	80,00%	5,0
Autres territoires	34,23%	65,77%	21,9
Europe	22,90%	77,10%	358,8
Etats-Unis	0,00%	100,00%	3,0
Total effectif par pays (ETP fin de mois)	25,48%	74,52%	361,8

L'effectif du Groupe demeure très largement masculin environ 75% d'hommes à fin 2014.

Répartition des effectifs par tranche d'âge

Répartition par tranche d'âge	< 25 ans	25 à 35 ans	36 à 45 ans	46 à 55 ans	> 56 ans	Données non disponibles	2014
France	9,0%	57,3%	23,7%	7,4%	0,0%	2,6%	114,2
Belgique	1,1%	64,5%	20,6%	5,5%	0,0%	8,3%	90,4
Allemagne	2,5%	34,4%	35,1%	12,9%	8,0%	7,1%	75,3
Espagne	10,8%	46,0%	27,0%	16,2%	0,0%	0,00%	18,5
Royaume-Uni	0,0%	20,3%	13,5%	6,8%	0,0%	59,5%	14,8
Pays-Bas	0,0%	56,0%	28,0%	8,0%	0,0%	8,0%	12,5
Autriche	0,0%	3,2%	35,6%	32,4%	28,8%	0,0%	6,2
Italie	0,0%	20,0%	20,0%	0,0%	40,0%	20,0%	5,0
Autres territoires	0,0%	13,7%	22,9%	0,0%	0,0%	63,4%	21,9
Europe	2,6%	35,0%	25,2%	9,9%	8,5%	18,8%	358,8
Etats-Unis	0,0%	66,70%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	3,0
Total en pourcentage par tranche d'âge	4,2%	48,2%	25,1%	8,33%	2,98%	11,20%	361,8

Certaines données sont manquantes pour quelques filiales soit parce que les personnes concernées sont des consultants, freelances, ou intérimaires, soit parce que nous n'avons pas pu récupérer l'intégralité de l'information auprès des filiales concernées (18,8% pour l'Europe).

La tranche d'âge la plus représentée dans le Groupe est la tranche des 25 à 35 ans (48,2%), suivie de celle de 36 à 45 ans (25,1%).

Le Groupe YMAGIS met en œuvre une politique dynamique favorisant l'insertion de jeunes collaborateurs à travers des recrutements en contrats en apprentissage, en contrats de professionnalisation et en stages pour le développement de parcours professionnalisant avec le monde académique, tant en France qu'à l'international.

c) Les embauches et les licenciements :

Embauches et licenciements au total du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014

En 2014, pour l'ensemble du Groupe, il y a eu 96 embauches et 32 départs. Les chiffres intègrent dcinex et ses filiales à partir du 1^{er} janvier 2014. En France, 40 embauches ont été constatées et 27 départs dont 4 licenciements.

d) Les rémunérations et leur évolution :

Le salaire brut moyen mensuel de base par zone géographique au 31 décembre 2014.

Répartition par zone géographique	Rémunération moyenne
Royaume-Uni	5 022,50
Autriche	4 556,86
Pays-Bas	3 786,62
Allemagne	3 301,17
France	3 107,26
Belgique	3 061,57
Espagne	2 740,19
Italie	2 671,91
Autres territoires	2 290,62
Europe	3 393,19
USA	5 307,96
Salaire moyen Groupe	3 584,66

**Les données étant manquantes pour certaines filiales (Croatie, Hongrie et Roumanie), elles ont été exclues dans le calcul de la moyenne.*

En général, les éventuelles augmentations de salaire ont lieu courant du mois de mars ou avril. En 2014, elles ont ainsi eu lieu pour l'essentiel en mars 2014. A cela peuvent s'ajouter des augmentations collectives liées au pays et à la branche professionnelle de rattachement (ce fût le cas pour la Belgique en 2014).

Le pourcentage d'augmentation pour la France en 2014 était de l'ordre de 3,44% par rapport à 2013 et ne prend en compte que le salaire de base brut.

2. Organisation du travail

a) Organisation du temps de travail :

Le Groupe respecte les obligations légales et contractuelles en matière d'horaires de travail dans chacune de ses filiales. Le temps de travail est fonction du contexte local et de l'activité.

Heures hebdomadaires par zone géographique	Horaire légal
Autres territoires	Moyenne de 40h
Espagne	38,5h
Autriche	38,5h
Belgique	38h
Italie	38h
Allemagne	37,6h
Royaume-Uni	37,2h
Pays-Bas	37h
France	35h
Europe	Moyenne de 37,76h
Etats-Unis	40h

Le tableau ci-dessus précise la durée légale par pays. A cela peuvent s'ajouter des heures supplémentaires. Notre Groupe a des équipes qui peuvent être soumises à des périodes d'astreinte, heures décalées et/ou d'heures de nuit. Il y a environ 70 collaborateurs concernés.

Le Groupe est en faveur de la flexibilité de ce fait, à leur demande certains collaborateurs peuvent aussi travailler à temps partiel.

b) Absentéisme :

Pour la France, le taux d'absentéisme est de 4,15%, pour l'Espagne il représente 0,84% et 2,19% pour la Belgique.

Sur la France ce taux s'explique avec la moyenne d'âge qui est d'environ 34 ans pour le Groupe et de ce fait, plusieurs départ en congé maternité et paternité sur l'année 2014 (3 congés maternité et 4 congés paternité).

3. Relations sociales

a) Organisation du dialogue :

Sur la France, nous avons effectué 12 réunions avec la Délégation Unique du Personnel de l'UES Ymagis intégrant outre la société-mère les filiales Ymagis Engineering Services, Smartjog Ymagis Logistics et 3Delux.

Afin que l'ensemble des collaborateurs puissent avoir un retour de ce qui se dit lors de ces réunions, la diffusion des procès-verbaux se fait chaque mois par voie d'affichage et par le biais de l'intranet.

Les autres filiales du Groupe ne sont pas concernées par ce point.

b) Bilan des accords collectifs :

Aucun accord collectif n'a été négocié ou signé sur 2014.

Pour la Belgique, les accords sont négociés au niveau sectoriel / national et non au niveau de l'entreprise.

Pour la France, étant donné qu'il n'y a pas de syndicat au sein de l'UES, il n'est pas possible de négocier et / ou signer d'accord. Cependant il est possible de mettre en place des plans d'actions et c'est d'ailleurs en ce sens que nous allons sur 2015, effectuer des actions en faveur :

- de l'égalité professionnelle Hommes / Femmes,
- de l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés

Nous envisageons aussi la mise en place d'un compte épargne temps (CET).

4. Santé et sécurité

a) Les conditions de santé et de sécurité au travail :

En Belgique, un service externe s'occupe de la prévention avec l'aide d'un médecin du travail qui évalue chaque année les risques de certains métiers.

En France, il y a deux centres médicaux qui sont en charge de la prévention avec l'attribution d'un médecin du travail. Pour les personnes dites à risque, classées sous l'intitulé surveillance médicale renforcé (SMR), une visite est prévue tous les ans afin d'assurer des recommandations si nécessaire sur certains postes.

Les populations ciblées comme à risque par le personnel de santé sont :

- Les travailleurs ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés
- Les femmes enceintes,
- Les travailleurs âgés de moins de 18 ans
- Les salariés exposés à des produits toxiques

Pour notre activité, nous avons aussi intégré les installateurs dans ce critère au vue du port de charges lourdes.

b) Bilan des accords signés avec les organisations syndicales

Aucun accord négocié ou signé sur 2014

c) Taux de gravité et taux de fréquence des accidents du travail :

Il y a eu très peu d'accidents en 2014 sur l'ensemble du Groupe. Nous avons cependant reporté 7 accidents sur la France, dont 6 accidents de trajet et 1 accident de travail. Cela représente 122 jours d'arrêt de travail au total.

Aucune maladie professionnelle n'a été reportée en 2014.

Le taux de gravité est de 0,62 et le taux de fréquence est de 15,18. (Ces données ne reprennent que le périmètre France).

5. Formation

a) Les politiques mises en œuvre en matière de formation

L'ensemble du Groupe applique les dispositifs légaux dans chacun des pays respectifs où il est implanté. Suite à l'intégration de dcinex et afin de mettre en place une politique en faveur du développement de nos collaborateurs, un plan de formation Groupe sera mis en place courant 2015.

b) Le nombre total d'heures de formation

Il nous est difficile à ce stade de retracer l'ensemble des formations effectuées sur l'année 2014 pour le Groupe dans sa totalité, compte tenu de l'entrée récente de dcinex et ses filiales dans le périmètre consolidé.

En 2014, les dépenses de formation pour la France s'élèvent à 32 589,2€, correspondant à 1549 heures de formation.

6. Egalité de traitement

Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, et de la lutte contre les discriminations

Concernant les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, celles relatives à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées, ainsi que la politique de lutte contre les discriminations, la politique du Groupe n'est pas encore formalisée à ce jour mais des plans d'actions vont être mis en place courant 2015 reflétant l'esprit positif et volontariste du Groupe en ses matières.

7. Promotion et respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail

Le Groupe respecte les conventions de l'Organisation Internationale du travail relative :

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

II. VOLET DONNEES ENVIRONNEMENTALES

Au regard de l'activité du Groupe YMAGIS, les thématiques suivantes ont été jugées non pertinentes :

- Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions,
- Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement,
- La prise en compte des nuisances sonores et de tout autre forme de pollution spécifique à une activité,
- La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation,
- L'utilisation des sols,
- L'adaptation aux conséquences du changement climatique,
- Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

1. Politique générale en matière environnementale

a) L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

A ce jour nous n'avons pas de certification ni de démarche d'évaluation. Point que nous examinerons sans doute courant 2015.

b) Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement

A ce jour nous n'avons aucune action en ce sens.

c) Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours

Aucune provision n'a été effectuée sur ce point.

2. Pollution et gestion des déchets :

Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets :

En France, deux prestataires travaillent avec nous sur ces sujets.
L'un spécifiquement sur le papier et le second sur les matériaux informatiques.

Pour les autres filiales du Groupe, nous n'avons pas encore été en mesure, compte tenu de la taille du Groupe, de trouver cette information. Cependant, en fonction de la croissance du Groupe et des effets de taille induits, c'est un point que nous devons aborder à l'avenir.

3. Utilisation durable des ressources :

a) La consommation de l'eau

Nous n'avons pas d'élément pour le moment précisant la consommation d'eau totale du Groupe sur l'année 2014.

b) La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Nous réfléchissons à la mise en place d'un process particulier permettant le cas échéant et si les enjeux, le justifient de réaliser un tel suivi.

4. Changement climatique :

Les rejets de gaz à effet de serre

A ce jour nous n'avons aucun indicateur. Cependant nous allons réfléchir à la mise en place d'un procédé nous permettant de récupérer cette information pour en voir l'impact au sein du Groupe.

III. VOLET DONNEES SOCIETALES

1. Impact territorial, économique et social de l'activité :

a) En matière d'emploi et de développement régional :

L'impact du Groupe Ymagis dans les divers pays se reflète avant tout auprès des distributeurs, exploitants.

En effet, le Groupe a permis :

- Une réduction des coûts pour les distributeurs liée à la copie des films ;
- Une reconversion des projectionnistes traditionnels (35 mm) vers le cinéma numérique ;
- Une diffusion plus rapidité et moins coûteuse des films vers les cinémas.

b) Sur les populations riveraines et locales :

Du fait de sa taille, l'impact sur les populations riveraines et locales est limité. Le Groupe n'a pas mis en place d'actions spécifiques dans ce domaine.

2. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par les activités de la société

a) Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations

Le Groupe a toujours tenu, de manière informelle, à répondre à toutes les personnes ou organisations intéressées par ses activités.

La nomination récente, début 2015, d'un directeur marketing devrait nous permettre de structurer de manière plus formelle ce dialogue et d'avoir une plus grande visibilité des actions entreprises au sein du Groupe.

Les distributeurs et exploitants avec lesquels nous travaillons sont en étroite relations avec nos commerciaux sur tous sujets traitant du cinéma.

b) Les actions de partenariat ou de mécénat

Le Groupe ne pratique pas à une échelle notable de telles actions de partenariat ou de mécénat.

3. Sous-traitance et fournisseurs

a) La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux

Nous n'avons pas encore été en mesure, compte tenu de la taille du Groupe, de prendre en compte cette dimension dans les divers contrats négociés. Cependant, en fonction de la croissance du Groupe et des effets de taille induits, c'est un point que nous devons aborder à l'avenir.

b) L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitant, de leur responsabilité sociale et environnementale

Nous n'avons pour le moment mis en place aucune action sur ce sujet.

4. Loyauté des pratiques

a) Les actions engagées pour prévenir la corruption,

Le Groupe n'a pas identifié de risques majeurs, ni entrepris d'actions pour cette année.

b) Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs,

Le Groupe n'a pas identifié de risques majeurs, ni entrepris d'actions pour cette année.

5. Autres actions engagées en faveur des droits de l'Homme

Le groupe n'a pas engagé d'autres actions en faveur des droits de l'Homme.