

YMAGIS SA
RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE (RSE) 2015

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, à l'absentéisme et aux accidents du travail pour lesquelles le périmètre du reporting correspond à la France et à dcinex Belgique. Pour Eclair et ses filiales la périodicité sera du 1^{er} août 2015 au 31 décembre 2015 (soit 5 mois sur l'exercice considéré) car l'acquisition d'Eclair a eu lieu en août 2015.

L'effort engagé en 2015 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'ABSENTEISME est calculé sur la base du nombre d'heures non travaillées en raison de maladie, de congés maternité/paternité comparé au nombre d'heures travaillées sur la période. Les absences autorisées pour congés sans solde, parentaux, sabbatiques, pour création d'entreprise, pour évènements familiaux, congés payés ou absences RTT ne sont pas prises en compte dans la détermination du taux d'absentéisme.

LE TAUX DE GRAVITE 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 jours calendaires perdus par incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail.

LE TAUX DE FREQUENCE 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 en 2015 pour les périmètres France et Belgique.

PÉRIMÈTRE DU REPORTING ENVIRONNEMENTAL

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

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 et la Belgique.

PÉRIODE DE REPORTING

Le reporting des données sociétales, sociales et environnementales est annuel et concerne la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015.

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 31/12/2015 | 5 |
| b) | Répartition des salariés par zone géographique, genre et âge au 31/12/2015 | 5 |
| c) | Les embauches et les licenciements :..... | 6 |
| d) | Les rémunérations et leur évolution : | 7 |
| 2. | Organisation du travail | 7 |
| a) | Organisation du temps de travail : | 7 |
| b) | Absentéisme : | 7 |
| 3. | Relations sociales..... | 8 |
| a) | Organisation du dialogue : | 8 |
| b) | Bilan des accords collectifs : | 8 |
| 4. | Santé et sécurité..... | 8 |
| a) | Les conditions de santé et de sécurité au travail : | 8 |
| b) | Bilan des accords signés avec les organisations syndicales..... | 9 |
| c) | Taux de gravité et taux de fréquence des accidents du travail :..... | 9 |
| 5. | Formation | 9 |
| a) | Les politiques mises en œuvre en matière de formation..... | 9 |
| 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 | 10 |
| II. | VOLET DONNEES ENVIRONNEMENTALES..... | 10 |
| 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 : | 11 |
| | Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets :..... | 11 |
| 3. | Utilisation durable des ressources : | 11 |
| d) | La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables..... | 11 |
| 4. | Changement climatique :..... | 12 |
| III. | VOLET DONNEES SOCIETALES..... | 12 |
| 1. | Impact territorial, économique et social de l'activité : | 12 |
| a) | En matière d'emploi et de développement régional :..... | 12 |
| b) | Sur les populations riveraines et locales : | 12 |
| 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..... | 13 |
| a) | La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux..... | 13 |
| b) | L'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 | 13 |
| 4. | Loyauté des pratiques | 13 |
| a) | Les actions engagées pour prévenir la corruption | 13 |
| 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 31/12/2015

Les effectifs du Groupe indiqués dans l'effectif total correspondent à la totalité des effectifs présents au 31 décembre 2015. Ces effectifs comprennent les salariés des filiales du Groupe tant en France (Ymagis/Eclair et filiales) qu'à l'étranger, y compris les effectifs de dcinex SA et de ses filiales.

| Effectifs au 31 décembre | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|-------|-------|-------|
| Total effectif monde (ETP fin de mois) | 90,0 | 138,0 | 361,8 | 628,7 |

Au 31 décembre 2015, l'effectif du Groupe atteint 628,73 Equivalents Temps Plein (« ETP »). Une augmentation de 57,54% par rapport à décembre 2014 qui s'explique pour l'essentiel par l'intégration d'Eclair et ses filiales au 1^{er} août 2015, de R2D1 en juillet 2015 ainsi que Projecson en octobre 2015.

b) Répartition des salariés par zone géographique, genre et âge au 31/12/2015

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 2015.

Répartition des effectifs par zone géographique

| Effectifs au 31 décembre | 2012 | % | 2013 | % | 2014 | % | 2015 | % |
|--|------------|---------------|------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| France | 72 | 80,0% | 98 | 71,0% | 114,2 | 31,6% | 353,3 | 56,2% |
| Belgique | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 90,4 | 25,0% | 82,3 | 13,1% |
| Allemagne | 11 | 12,2% | 26 | 18,8% | 75,3 | 20,8% | 64,5 | 10,3% |
| Espagne | 7 | 7,8% | 14 | 10,1% | 18,5 | 5,1% | 52,2 | 8,3% |
| Royaume-Uni | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 14,8 | 4,1% | 14,8 | 2,4% |
| Pays-bas | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 12,5 | 3,5% | 12,5 | 2,0% |
| Autriche | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 6,2 | 1,7% | 5,0 | 0,8% |
| Italie | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 5 | 1,4% | 5,8 | 0,9% |
| Autres territoires | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 21,9 | 6,1% | 21,4 | 3,4% |
| Total Europe | 90 | 100,0% | 138 | 100,0% | 358,8 | 99,2% | 611,7 | 97,3% |
| Maroc | 0,0 | 0,0% | 0,0 | 0,0% | 0,0 | 0,0% | 14,0 | 2,2% |
| Etats-Unis | 0,0 | 0,0% | 0,0 | 0,0% | 3,0 | 0,8% | 3,0 | 0,5% |
| Total effectif par pays (ETP fin de mois) | 90 | 100,0% | 138 | 100,0% | 361,8 | 100,0% | 628,7 | 100,0% |

La France représente la part la plus importante des effectifs du Groupe au 31 décembre 2015. Depuis l'acquisition d'Eclair, la part de la France dans ses effectifs est passé de 31,6% au 31 12 2014 à 56,2% à fin décembre 2015.

Répartition des effectifs par genre

| Répartition par genre | Hommes | Femmes | Total |
|-------------------------------------|--------|--------|--------------|
| Total effectif (ETP à fin décembre) | 438,3 | 190,4 | 628,7 |

L'effectif du Groupe demeure très largement masculin environ 69% d'hommes à fin 2015, légère baisse par rapport à 2014 où le pourcentage était d'environ 75%. La représentativité du nombre de femmes a augmenté par rapport à l'année 2014. A fin 2015 elles représentent un peu plus de 30% de l'effectif du Groupe contre 25% en 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 | 2015 |
|-------------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| Total effectif (ETP à fin décembre) | 29,96 | 220,10 | 209,63 | 107,71 | 42,34 | 628,73 |
| En pourcentage | 4,7% | 35% | 33,3% | 17,1% | 6,7% | |

La tranche d'âge la plus représentée dans le Groupe à fin décembre 2015 est la tranche des 25 à 35 ans (35%), suivie de celle de 36 à 45 ans (33,3%).

L'âge moyen est de 39 ans à fin décembre 2015. En décembre 2014 il était de 36 ans.

Sont exclus du calcul le Maroc et une société allemande, KARLSRUHE car nous n'avons pas réussi à consolider les informations (correspondant au total à 19 personnes soit 3% du total des effectifs).

c) Les embauches et les licenciements :

Embauches et licenciements au total du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015

En 2015, pour les filiales française ainsi que dcinex SA, il y a eu 61 embauches (44 pour la France et 17 pour la Belgique) et 47 départs (18 en Belgique et 29 en France). Les chiffres intègrent les données à partir du 1^{er} janvier 2015 excepté pour Eclair qui a été intégré au 1^{er} août 2015. En France, 44 embauches ont été constatées par rapport à 40 en 2014 et 29 départs par rapport à 27 en 2014 dont 1 licenciement et 4 ruptures conventionnelles.

Sur la France suite à l'acquisition d'Eclair nous avons 226 collaborateurs en entrée et 7 collaborateurs sur R2D1. Nous ne les avons cependant pas considérés comme de l'embauche en tant que telle.

d) Les rémunérations et leur évolution :

Le salaire brut moyen mensuel de base par zone géographique au 31 décembre 2015*.

| Répartition par zone géographique | Rémunération moyenne 2014 | Rémunération moyenne 2015 |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Etats-Unis | 5 307,96 € | 5 307,96 € |
| Royaume-Uni | 5 022,50 € | 5 950,86 € |
| Autriche | 4 556,86 € | 4 346,57 € |
| Pays-Bas | 3 786,62 € | 4 047,92 € |
| Allemagne | 3 301,17 € | 3 199,98 € |
| France | 3 107,26 € | 3 062,31 € |
| Belgique | 3 061,57 € | 2 710,00 € |
| Espagne | 2 740,19 € | 2 340,49 € |
| Italie | 2 671,91 € | 2 418,49 € |
| Maroc | n/a | 595,16 € |
| Salaire moyen Groupe | 3 584,66 € | 3 515,96 € |

*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 individuelles de salaire ont lieu courant du mois de mars ou avril. En 2015, elles ont eu lieu pour l'essentiel en mai 2015. A cela peuvent s'ajouter des augmentations collectives liées au pays et à la branche professionnelle de rattachement (ce fût le cas pour la France en avril puis septembre 2015). Toutefois le palier Eclair et ses filiales a été repris à août 2015 d'où la baisse constatée par rapport à l'année précédente.

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 des filiales. Le temps de travail est fonction du nombre d'heures légal en vigueur dans le pays

b) Absentéisme :

En 2015 avec un effectif triplé le taux est quasiment identique avec 4,4% d'absentéisme, lié à de la maternité (8), de la paternité (9) et des accidents de travail (3).

En Belgique le taux d'absentéisme est de 4,9% lié principalement à de nombreux congés de maternité (4).

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, 3Delux et dernièrement R2D1.

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.

Pour Eclair, les mandats des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise sont tombés suite au rachat. De ce fait, il n'y a pas de représentant du personnel sur la fin de l'année 2015. Des élections professionnelles vont être mises en place courant du mois d'avril 2016 dès que le tribunal d'Instance aura approuvé l'UES Eclair.

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 2015 au sein des filiales.

Au sein d'Eclair, des accords avaient été négociés avant l'acquisition. Par conséquent, le maintien des éléments négociés perdure pendant 15 mois à partir du 1^{er} août 2015, soit jusqu'à fin octobre 2016.

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

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 quatre 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 reconnus comme 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 techniciens et ingénieurs déploiement numérique appelés également installateurs dans ce critère au vue du port de charges lourdes.

Par ailleurs, sur l'année 2015, nous avons instauré des formations Sécurité incendie et Sauveteur secourisme du travail.

Nous proposerons sur l'année 2016, des sessions de rappel aux collaborateurs de l'UES Ymagis qui le souhaitent et pour les collaborateurs de l'UES Eclair les formations démarreront en juin prochain.

b) Bilan des accords signés avec les organisations syndicales

Comme précisé au paragraphe 3.b ci-dessus, aucun accord négocié ou signé sur 2015 au sein des filiales.

Au sein d'Eclair, des accords avaient été négociés avant l'acquisition. Par conséquent, le maintien des éléments négociés perdure pendant 15 mois.

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

Il y a eu très peu d'accidents en 2015 sur l'ensemble du Groupe. Nous avons cependant subi reporté 3 accidents sur la France, tous les 3 concernant des accidents de trajet. Cela représente 43 jours d'arrêt de travail au total.

Aucune maladie professionnelle n'a été signalée en 2015.

Le taux de gravité est de 0,11 et le taux de fréquence est de 7,41. Ces données ne reprennent que le périmètre France et uniquement Eclair la période d'août 2015 à décembre 2015.

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 jours calendaires perdus 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.

5. Formation

a) Les politiques mises en œuvre en matière de formation

L'ensemble du Groupe applique les dispositifs légaux dans chacun des pays où il est implanté.

Suite à l'intégration de Eclair, de R2D1 et de Proyecson au second semestre 2015 et afin de mettre en place une politique en faveur du développement de l'ensemble de nos collaborateurs, un plan de formation Groupe sera mis en place courant 2016.

b) Le nombre total d'heures de formation

En 2015, les heures de formation pour la France s'élevaient à 4 726 heures de formation. Pour la Belgique, le nombre d'heures de formation s'élève à 1 390 heures.

Il nous est difficile à ce stade de retracer l'ensemble des formations effectuées sur l'année 2015 pour le Groupe dans le reste des pays où le Groupe est implanté.

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

Au regard de notre implantation géographique nous ne pensons pas que ces enjeux sont pertinents car nous ne sommes pas dans des pays à risque.

Pour l'ensemble des pays, nous respectons la loi en vigueur prévue dans le pays.

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

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

- 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 consommation d'eau,
- La prise en compte des nuisances sonores et de toute 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.

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, un prestataire travaille avec nous sur le recyclage papier.

Pour les déchets informatiques, nous sommes, toujours en France, en recherche de prestataires pouvant reprendre et correctement traiter ces déchets. Par conséquent, nous les stockons pour le moment.

Pour les filiales du Groupe implantées dans d'autres pays, nous n'avons pas encore été en mesure, compte tenu de la taille respective relativement réduite de chacune des filiales concernées, de trouver cette information. Cependant, en fonction de la croissance du Groupe, de celle de ces filiales, et des effets de taille induits, c'est un point que nous devons probablement aborder à l'avenir.

3. Utilisation durable des ressources :

d) 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.

Pour les sites de La Boétie et de Montrouge (soit plus de 80% de la surface occupée en France avant l'intégration d'Eclair au 1^{er} août 2015), la consommation d'électricité pour l'année 2015 représente 462 145kWh_PCI.

4. Changement climatique :

Les rejets de gaz à effet de serre

Les consommations énergétiques présentées ci-dessus correspondent à 22,18 teqCO₂ (source : V7 ADEME).

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 de films en salle et des exploitants de salles de cinéma.

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 rapide et moins coûteuse des films vers les cinémas.

De plus, l'impact en matière d'emploi est très présent sur le territoire français car le site d'Epinais (Eclair) est amené à transférer ses activités sur le site de Vanves.

En effet, l'impact se fera sentir au niveau des emplois aussi bien en interne que sur le bassin Nord de l'Île de France où des partenariats avec la Mairie, les écoles et autres institutions avaient été négociés.

A ce jour nous n'avons pas de retour sur les impacts ressentis sur le bassin Nord puisque le site d'Epinais est encore ouvert même si il ne reste qu'une dizaine de personne au sein de l'établissement.

Nous pouvons tout de même supposer que des déménagements seront potentiellement envisagés par certains de nos collaborateurs ou une incidence pour le Pôle emploi pour ceux qui ne souhaitent pas suivre l'activité transférée sur Vanves.

b) Sur les populations riveraines et locales :

L'impact sur les populations riveraines et locales est important pour les collaborateurs d'Eclair transférés sur Vanves. L'impact devient environnemental puisqu'il se répercute sur les moyens de locomotion.

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 2016, d'un directeur général pour le groupe 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.

Par ailleurs, les nominations de directeurs de Business Unit en fin d'année 2015 et qui se poursuivra sur l'année 2016, devraient consolider cette dynamique.

Les distributeurs et exploitants avec lesquels nous travaillons sont en étroite relation 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.

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-traitants, 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 sur le sujet.

Cependant, afin d'éviter tout risque potentiel, nous avons une procédure de délégation des signatures qui permet d'instaurer une échelle de contrôle.

De même, afin d'assurer à nos clients une sécurité et une confidentialité optimum des produits et fichiers transmis, nous nous engageons à travers une charte et des audits effectués par le client à respecter leurs directives.

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

Le Groupe n'a pas identifié de risques majeurs en la matière, ni de ce fait entrepris d'actions pour cette année.

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

Le Groupe respecte les lois en vigueur dans les pays où il est implanté. Il n'a pas engagé au cours de l'exercice écoulé d'actions spécifiques en la matière.