

teo jakob

mobilier &
design d'intérieur

Rapport sur le développement durable 2026/27

Contenu

1. Motivation	1
1.1. Engagement	1
1.2. Processus	1
2. Entreprise	2
2.1. Convictions	4
2.2. Marché	5
2.3. Lignes directrices	5
2.4. Influence	6
2.5. Assortiment	6
2.6. Parties prenantes	7
2.7. Contribution pour la société	8
3. Influence environnementale	9
3.1. Consommation d'eau	9
3.2. Consommation d'énergie	9
3.3. Déchets	10
3.4. Trajets	11
3.5. Émissions de CO ₂	12
4. Travail	13
4.1. Direction	13
4.2. Conditions	13
4.3. Équipe	14
4.4. Mesures de qualification	14
4.5. Protection de la santé	14
4.6. Égalité des chances	15
5. Démarche	16
5.1. Contenu	16
5.2. Contact	16
6. Bases	17
6.1. Sources	17
6.2. Référence GRI	18

1. Motivation



1.1. Engagement

L'excellence de notre mobilier, la pérennité de son design et la rigueur de ses finitions lui permettent de traverser les générations. Tout au long de la fabrication, nos fournisseurs assument une responsabilité environnementale exigeante, qu'il s'agisse du sourcing des matières premières ou des conditions de travail dans les ateliers.

Cette durabilité intrinsèque, associée aux certifications croissantes de nos partenaires, nous permet de proposer des aménagements hautement écoresponsables. Nous avons conscience du rôle que notre maison doit jouer dans la construction d'un avenir plus vertueux, et nous assumons pleinement cette responsabilité. En témoigne le présent rapport. En parallèle, nous développons nos démarches circulaires à travers le programme Second Cycle, qui intègre du mobilier USM d'occasion, rigoureusement contrôlé et reconditionné, au cœur de nouveaux projets d'aménagement.

Simon Flückiger
CEO Teo Jakob SA

1.1. Processus

Établi au printemps 2026 sur la base des indicateurs recueillis en 2025, ce troisième rapport s'inspire de la méthodologie GRI¹. Les analyses menées jusqu'à présent confirment la maturité de nos engagements actuels tout en identifiant des leviers d'amélioration concrets.

Ces constats nous incitent à structurer notre stratégie de développement durable² de manière continue. Portée par notre CEO, cette démarche est pilotée au quotidien par Evelyn Läderach, responsable du développement durable, et bénéficie de l'accompagnement spécialisé du cabinet Superlobby GmbH à Zurich.

Dans ce cadre, nous avons retenu dix objectifs adossés aux SDG (Objectifs de Développement Durable).³ Huit champs d'action prioritaires ont été définis, chacun associé à des mesures précises, des responsabilités claires et un calendrier dédié. L'aboutissement complet de cette stratégie est fixé à l'horizon 2027, date à laquelle Teo Jakob entend notamment atteindre la neutralité carbone. Les chapitres suivants présentent nos ambitions, nos chantiers en cours et nos indicateurs de suivi, qui font office d'outils de pilotage.⁴

Au-delà de l'optimisation des flux, la réutilisation s'impose comme un pilier de notre démarche. Avec Second Cycle, nous structurons une filière transparente, du contrôle de provenance à la certification, pour prolonger la durée de vie des meubles et les intégrer dans des projets cohérents.

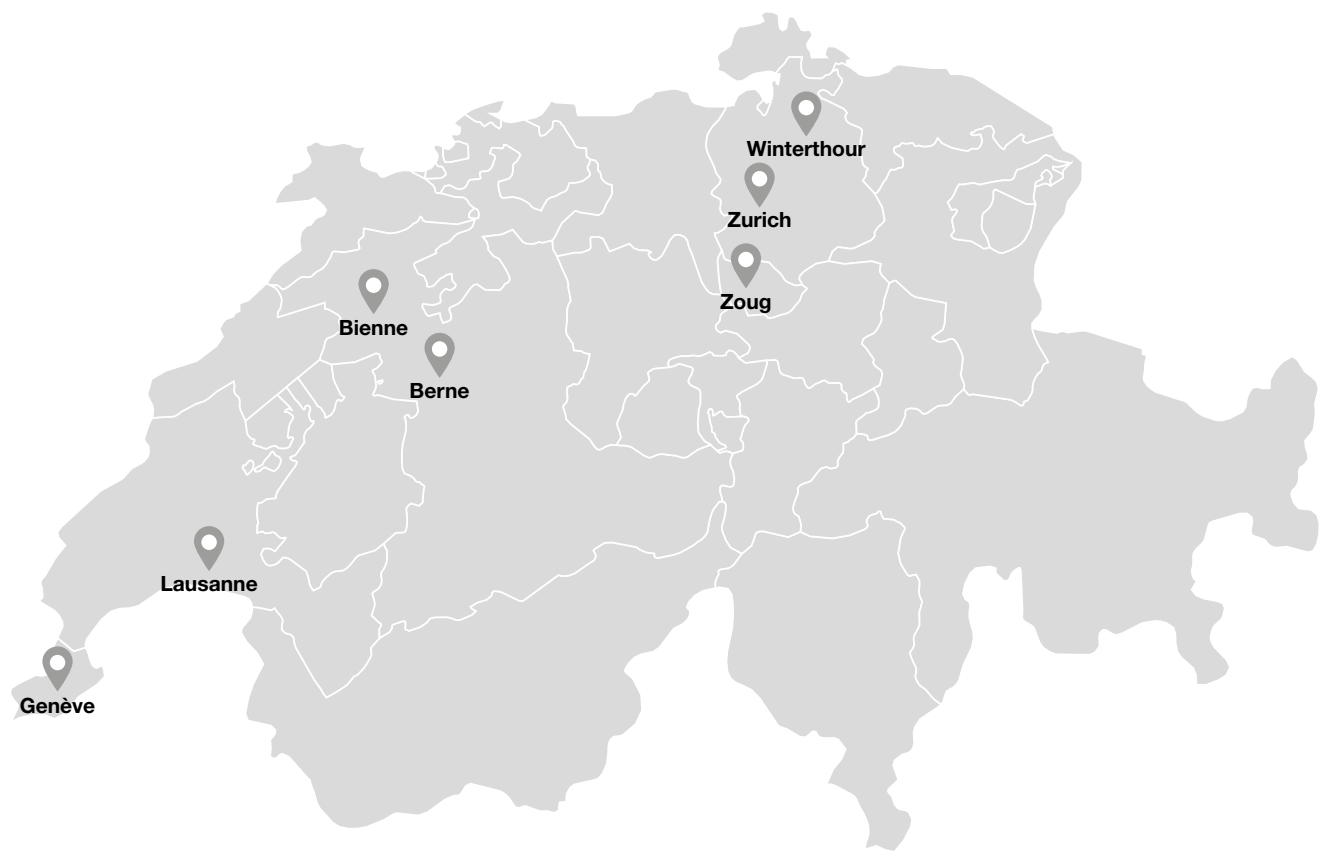
1 Les normes GRI de reporting de développement durable (en abrégé « normes GRI ») sont un ensemble de normes interdépendantes destinées à aider les organisations à établir des rapports sur le développement durable et à rendre ainsi compte de leurs impacts sur l'économie, l'environnement et la société.

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

3 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.

4 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

2. Entreprise



Teo Jakob SA est la signature de référence en Suisse pour le mobilier d'exception et l'architecture d'intérieur. Avec près de 100 collaboratrices et collaborateurs⁵ (87,5 ETP)⁶ ⁷ répartis sur sept sites⁸ et sept villes, notre structure est l'unique société indépendante d'envergure nationale sur le segment du design haut de gamme. Deux plateformes logistiques⁹, à Berne et à Genève, assurent la régulation et la préparation des pièces avant leur livraison finale.

Chaque création sélectionnée se distingue par l'intemporalité de ses lignes et une durabilité pensée à l'échelle des générations, participant ainsi activement à la préservation des ressources.

1950

Année de fondation

45 Mio.

Chiffre d'affaires arrondi en CHF

100

Collaboratrices et collaborateurs

400

Collections

7

Sites

65/35 %

Répartition clientèle professionnelle/privée

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.

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 travail¹⁰.

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» et «Acquisition de client(e)s par l'intermédiaire du service externe / des chef(fe)s de projet».

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'accessoires¹¹.

En synergie avec un réseau de près de 400 fournisseurs¹², notre volume d'affaires s'est élevé à environ CHF 42 mio¹³, réalisé aux deux tiers auprès d'une clientèle commerciale. Soutenue par un taux de fonds propres supérieur à 50 %¹⁴, notre structure financière particulièrement saine garantit une vision à long terme et sécurise nos investissements stratégiques.

5 Source 17 : « Nombre de collaborateurs et EPT au 2025.12 ».

6 ETP = équivalents temps plein.

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

8 Berne : Gerechtigkeitsgasse 25 und 36 ; Genève : Place de l'Octroi 8 ; Winterthour : Wülflingerstrasse 14 ; Zurich : Mühle Tiefenbrunnen, Seefeldstrasse 231 ; Lausanne : Rue du Midi 18 ; Zoug : Gotthardstrasse 3 ; Bienne: Falkenstrasse 44.

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

10 Source 05 : www.teojakob.ch/fr/a-propos-de-nous

11 Source 06 : « Stratégie 2019-2022 ».

12 Source 07 : « Rapport de durabilité 2026 Sources CHAL ».

13 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

14 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

2.1. Convictions¹⁵

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. Marché

Le marché suisse du meuble représente environ CHF 5 mia.¹⁶ Selon nos estimations, teo jakob détient une part d’environ 10 % sur le segment exclusif du haut de gamme.

Les tensions géopolitiques actuelles, les mutations technologiques et un environnement monétaire restrictif imposent une certaine prudence et modèrent la dynamique de la demande.

Dans ce contexte, la progression du e-commerce¹⁷ se poursuit, y compris en B2B. L’expérience de notre boutique en ligne pilote, arrêtée début 2025, nous a toutefois incités à concentrer nos efforts sur des canaux de diffusion plus adaptés à notre positionnement sur mesure.

La recherche de bien-être dans les espaces de vie, combinée à des exigences réglementaires de plus en plus pointues, rend le conseil hautement spécialisé indispensable. Cette évolution se traduit par une attention majeure portée aux concepts d’éclairage favorisant le confort visuel, ainsi qu’aux solutions acoustiques préservant la concentration et l’intimité. Par ailleurs, l’accompagnement lié aux normes officielles (protection incendie, sécurité, accessibilité) s’affirme comme une composante essentielle de nos services en aménagement.

Face à ces évolutions, teo jakob cultive sa singularité : une approche globale du projet et une écoute personnalisée. Les showrooms deviennent de véritables lieux d’expérience et de rencontre. La relation personnelle avec la clientèle et le conseil professionnel reste au cœur de la démarche : un interlocuteur unique orchestre nos spécialistes internes et externes pour garantir une réalisation clé en main parfaite.

2.3. 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 conduite¹⁸, 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’information¹⁹ 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 2023.²⁰ 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.

¹⁵ Source 09 : « Charte ».

¹⁶ Source 10 : « Statista: <https://de.statista.com/outlook/cmo/moebel/schweiz> ».

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

¹⁸ Source 09 : « Charte ».

¹⁹ Source 11 : « Programme d’introduction ».

²⁰ Source 13 : « Directives de conformité ».

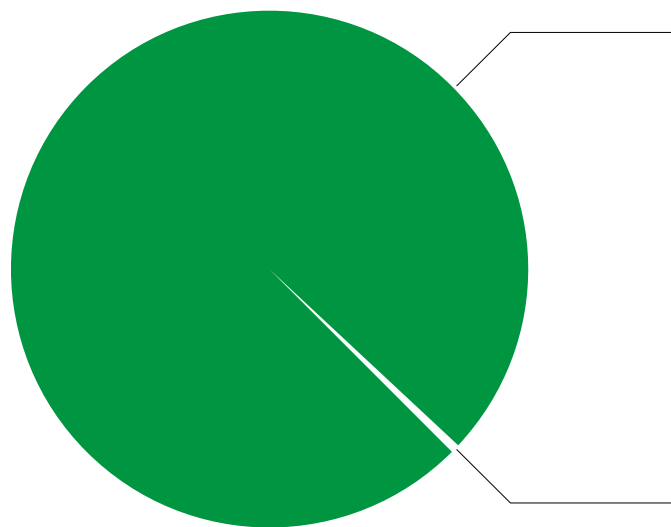
2.4. Influence

teo jakob est membre de l'association suisse de l'aménagement de bureaux (bueroszene.ch). Notre CEO, Simon Flückiger, siège également au sein de son comité directeur.

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'administration²¹. 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.

bueroszene.ch
Schweizerischer Büroeinrichtungs-Verband



2.5. Assortiment

Notre politique d'achat valorise la proximité : 99,35 % de nos 400 fournisseurs sont établis en Europe²² (répartis entre la Suisse à 55 % et l'UE à 45 %). Seul un solde de 0,65 % provient d'outre-mer ou de pays hors UE.

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 OEM²³ / ODM²⁴ (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.

99,5 %
de marchandises d'Europe

0,5 %
de marchandises d'Outre-Mer

2.6. 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 ;²⁷
- 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.

Bien que notre sélection soit vaste, plus d'un tiers de notre chiffre d'affaires repose sur nos trois partenaires historiques : USM, Vitra et Mute. Des manufactures de confiance aux exigences environnementales de premier plan :

Vitra, par exemple, bénéficie des certifications ISO 9001 et ISO 14001, et répond pour ses produits aux normes les plus strictes (GS, BIFMA, EPD, GreenGuard Gold, REACH, RoHS & TSCA). USM se distingue avec les labels de référence Cradle to Cradle et GreenGuard. Mute, quant à elle affiche les certifications ISO 9001, ISO 14001 et le label sylvicole FSC.

Dans le cadre de notre stratégie de développement durable, nous nous sommes fixé pour objectif de conclure des accords avec nos fournisseurs²⁵ afin de garantir le respect des prescriptions en matière de durabilité.

En vue de créer un cadre contraignant avec nos principaux partenaires, nous avons élaboré un Code of Conduct²⁶ (CoC) que nous intégrons régulièrement à nos échanges. En règle générale, les fournisseurs sollicités ont déjà leur propre CoC ou, dans le cas contraire, ils signent notre proposition. Nos échanges montrent également que les normes de nos partenaires de l'UE sont parfois même plus strictes que celles que nous avons fixées.

21 Source 14 : « Diagramme des fonctions ».

22 Source 07 : « Rapport de durabilité 2026 Sources CHAL ».

23 Original Equipment Manufacturer, OEM.

24 Original Design Manufacturer, ODM.

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

26 Source 15 : « Code of Conduct ».

27 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.

3. Influence environnementale

2.7. Contribution pour la société

Sur un chiffre d'affaires d'environ CHF 42 mio, teo jakob reverse directement CHF 9,7 mio²⁸ au tissu social sous forme de salaires et de cotisations. Ce volume de masse salariale, en léger recul, suit fidèlement l'ajustement de nos effectifs en ETP tout en maintenant la valeur de notre engagement social au niveau des années précédentes.

Nos achats de marchandises constituent une contribution indirecte majeure, réinjectée directement dans l'économie globale.

Parce que l'humain est au centre de notre démarche, nous investissons continuellement dans la formation de la relève et le perfectionnement de nos équipes, élevant ainsi le niveau de qualification du marché du travail.

En outre, grâce à notre Prix teo²⁹, 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, teo jakob entretient depuis toujours des liens étroits et féconds avec les arts visuels. Nous possédons ainsi une collection artistique d'environ 400 œuvres, prêtons régulièrement certaines pièces à des musées et soutenons depuis de nombreuses années diverses plateformes d'art et de design, comme par exemple, le salon Art Genève.³⁰

28 Source 33 : « Salaires incl. ch. soc. ».

29 Remise aux lauréats de la HEAD – Genève.

30 www.teojakob.ch/fr/engagement

3.1. Consommation d'eau

Bien que non mesurée précisément sur cet exercice, notre consommation d'eau est estimée à environ 5,7 mio de litres, affichant une baisse corrélée à la légère diminution de nos effectifs en ETP.³¹ Sur l'ensemble de nos sites, les eaux usées sont traitées par les réseaux d'épuration publics.

3.2. Consommation d'énergie

En 2025, la surface totale chauffée (showrooms, bureaux, logistique) s'est élevée à environ 7'673 m² (équivalent annuel pondéré, contre 8'073 m² pour la période de référence 2023/2024). Ce volume intègre l'ouverture de 150 m² d'ateliers à Zoug et Lausanne au 1er janvier 2025, et la restitution de 1'100 m² de stockage au 30 juin 2025.³²

Sur la base des intensités énergétiques spécifiques de la période de référence, le bilan se segmente ainsi : En s'appuyant sur les intensités énergétiques spécifiques de l'année de référence 2023/2024, la consommation de gaz naturel s'élève en 2025 à environ 174'000 kWh et celle d'électricité à près de 270'000 kWh. La consommation énergétique totale atteint ainsi environ 444'000 kWh, soit près de 5 % de moins que l'année précédente. Cette diminution est directement liée à l'optimisation de nos surfaces immobilières, l'intensité au mètre carré restant globalement stable.³³ Nous avons réussi à maintenir un niveau d'activité identique et à poursuivre notre expansion régionale avec une empreinte spatiale rationalisée, ce qui témoigne d'une excellente performance opérationnelle.

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.

—5%

Consommation d'énergie
par rapport à l'année précédente

31 Source 02 : « Rapport sur le développement durable 2023 ».

32 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

33 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

3.3. Déchets

Depuis l'exercice de référence 2023, nous avons réduit notre volume annuel de déchets de 60 tonnes, stabilisant le solde à environ 100 tonnes³⁴. En réduisant cette masse d'un tiers, nous dépassons de loin notre objectif initial qui visait une baisse de 30 tonnes d'ici 2026.³⁵

Le solde est majoritairement constitué d'emballages de protection. Le carton est systématiquement valorisé et réutilisé. Grâce à ces actions, le volume de déchets non recyclables est tombé à 50 tonnes. Nous continuons à chercher des pistes d'optimisation avec nos fournisseurs, sans jamais compromettre la protection absolue requise par le mobilier de haute facture lors des transports.³⁶

Notre taux de recyclage se maintient à près de 50 %. Nous trions et acheminons vers les filières officielles : le carton, le papier, les métaux, le polystyrène, le plastique, le verre, les piles et les composants électroniques. L'objectif d'augmenter notre taux de recyclage de 25 % d'ici 2025 dépendra du déploiement de la collecte systématique du plastique par les autorités communales sur l'ensemble de nos sites.

La dématérialisation de nos processus internes porte également ses fruits : en 2025, notre consommation de papier³⁷ est tombée à 680,5 kg, soit une baisse de 50 % par rapport à 2021, dépassant notre objectif stratégique³⁸ qui prévoyait une réduction de 25 % d'ici 2025. Enfin, la gestion de nos consommables d'impression, entièrement intégrée à nos contrats de maintenance, limite notre consommation annuelle à seulement 11 toners pour l'ensemble de l'entreprise.³⁹

—60 t

Réduction des déchets
par rapport à 2022

—50 %

Réduction de la consommation de papier
par rapport à 2021

3.4. Trajets

Le conseil personnalisé et la livraison exigeant des déplacements fréquents, la proximité avec nos clients reste au cœur de notre modèle de service.

Notre flotte se compose de 15 camionnettes de livraison et de 13 véhicules de tourisme.⁴⁰ Dès 2022, le remplacement de cinq utilitaires par des motorisations plus économes a permis de réduire notre empreinte de manière significative dans notre secteur logistique depuis 2022. Pour 2025, le volume global est estimé à environ 422'000 km (295'000 km pour la logistique et environ 127'000 km pour le service externe)⁴¹, représentant une consommation globale d'environ 32'000 litres de diesel⁴² (22'000 litres pour les utilitaires et près de 10'000 litres pour les voitures de tourisme).

Des moteurs plus efficaces, une planification d'itinéraire optimisée et une meilleure utilisation du parc contribuent à réduire durablement la consommation de carburant. La baisse des émissions se poursuit progressivement grâce au renouvellement du parc automobile dans le cadre du cycle de remplacement normal. La transition vers des véhicules électriques est à l'étude et sera mise en œuvre pour les profils d'utilisation adaptés.

Des défis techniques et infrastructurels subsistent encore, notamment en ce qui concerne l'autonomie, l'infrastructure de recharge et la situation hétérogène des sites et des équipes. Des solutions généralisées ne sont pas encore envisageables partout ; des approches locales restent donc privilégiées ces prochaines années.

La transformation avance volontairement par étapes, avec l'objectif de trouver une solution viable et évolutive à long terme. Arval, notre partenaire de leasing, accompagne ce processus sur le plan technique.

En outre, nous cherchons à limiter les déplacements partout où c'est possible. L'évolution technologique permet de travailler de plus en plus à distance et d'étendre les offres numériques à la clientèle, économisant de fait des ressources et du temps, notamment grâce à la multiplication des réunions en ligne plutôt que sur site. Par ailleurs, la généralisation des outils collaboratifs en ligne limite les déplacements superflus. Enfin, l'implantation ultra-centrale de nos showrooms permet à une immense majorité de nos équipes de privilégier la mobilité douce ou les transports publics pour leurs trajets quotidiens.

—33 %

Consommation de carburant des véhicules
de livraison en 2025 par rapport à 2021

34 Source 03 : « Réponses questionnaire Achats et logistique », réponse 125

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

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

37 Source 18 : « Volume d'impression teo jakob 2024/2025 ».

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

39 Source 18 : « Volume d'impression teo jakob 2024/2025 ».

40 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

41 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

42 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

3.5. Émissions de CO₂

En tant qu'entreprise commerciale, notre activité n'exerce aucune pollution directe sur les sols ou sur les eaux, mais notre empreinte environnementale se dessine de manière plus invisible. Nos émissions de CO₂ proviennent ainsi principalement du chauffage de nos différents sites, de notre consommation globale d'électricité ainsi que du carburant consommé par notre parc de véhicules.

Pour l'exercice 2025, la contraction de notre volume d'activité associée à une réduction des surfaces que nous exploitons dessinent un parcours routier estimé à environ 422'000 kilomètres, ce qui représente près de 182 tonnes de CO₂.⁴³

En parallèle, la consommation énergétique de nos propres sites a généré environ 51 tonnes supplémentaires d'équivalents CO₂, une charge se répartissant entre le gaz naturel pour environ 35 tonnes et l'électricité pour 16 tonnes. À cette structure matérielle s'ajoute la part impalpable mais bien réelle de nos usages numériques, où la gestion de nos serveurs, la transmission des données, nos correspondances par e-mail et le streaming représentent à eux seuls environ 216 tonnes d'équivalents CO₂.

Au total, nos émissions globales s'élèvent à environ 449 tonnes⁴⁴ d'équivalents CO₂ pour l'exercice 2025, un niveau qui reflète fidèlement la cartographie de nos surfaces occupées, l'intensité de nos opérations ainsi que l'ensemble des activités de notre entreprise.

Si ce bilan marque un léger fléchissement par rapport à notre précédent rapport grâce à une utilisation optimisée de nos espaces, nos émissions rapportées au nombre de nos collaboratrices et collaborateurs affichent une discrète progression, car la baisse modérée de nos effectifs ne permet pas d'engendrer une réduction automatique et proportionnelle de nos showrooms, de nos bureaux et de nos surfaces de stockage.

–15 t

Réduction en équivalents CO₂
par rapport à 2022

4. Travail

La richesse et la force de notre maison reposent avant tout sur nos collaboratrices et nos collaborateurs, et nous avons choisi de placer l'engagement, la confiance mutuelle et la satisfaction au cœur de nos équipes comme des points clés à renforcer constamment. C'est dans cette perspective que nous avons esquissé de nouvelles lignes directrices dès 2022, pour les résumer ensuite au sein de nos directives de conformité. Ce corpus éthique codifié avec précision nos pratiques quotidiennes, abordant aussi bien les règles relatives à l'acceptation et à l'attribution de cadeaux professionnels que les principes fondamentaux de protection de la personnalité, la prévention du harcèlement sexuel, la sécurité des données et les dispositifs internes de signalement en cas de manquement ou de difficulté. Afin de rester à l'écoute de notre culture d'entreprise, nos idées et nos manières de faire font régulièrement l'objet d'une enquête de satisfaction menée directement auprès de notre personnel.⁴⁵ Qui plus est, nous réalisons à intervalles réguliers une enquête à 360 degrés⁴⁶ qui est ensuite analysée par notre service RH, permettant ainsi à notre CEO de communiquer en toute transparence les principaux résultats à l'ensemble des équipes.

4.1. Direction

Chez nous, le système de hiérarchie est horizontal et les voies de décision courtes⁴⁷. 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 descendante⁴⁸ que de manière ascendante⁴⁹. Si nécessaire, des formations continues sont convenues individuellement pour les cadres, portant sur un su-

jet pertinent pour eux. Nos valeurs sont transmises aux collaboratrices et collaborateurs nouvellement engagé(e)s par le biais d'un programme d'introduction⁵⁰. Outre les réunions d'équipe habituelles, nous apportons soutien et conseil à tous nos collaboratrices et collaborateurs dans le cadre d'entretiens semestriels standardisés⁵¹ au cours desquels des perspectives d'évolution personnelle sont définies et contrôlées, en plus des objectifs communs.

4.2. Conditions

Proposer des conditions de travail⁵² particulièrement favorables est pour nous un choix naturel qui s'aligne sur les prescriptions légales tout en se situant dans la tranche supérieure de la moyenne de notre secteur. Ainsi, nos collaboratrices et collaborateurs évoluent sur un rythme hebdomadaire de 42,5 heures et bénéficient de cinq semaines de vacances annuelles. Au cours des trois dernières années, nous avons intensifié nos efforts pour parvenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Notre culture d'entreprise valorise les modèles de travail à temps partiel, prévoit des journées régulières de télétravail et facilite la prise de congés non rémunérés de longue durée.

L'ensemble de ces modalités est consigné par écrit dans un contrat individuel de travail⁵³ reposant sur nos conditions d'embauche⁵⁴, elles-mêmes complétées par différents règlements internes.

Sur le plan de la rémunération, les membres de notre direction, nos cadres ainsi que les forces vives de nos départements des ventes et de l'architecture d'intérieur reçoivent une part de salaire variable liée à la performance, dont les conditions sont définies dans un règlement.⁵⁵

Enfin, notre prévoyance professionnelle est mise en œuvre conformément aux exigences légales, offrant à notre personnel assujetti à une caisse de pension une couverture adéquate. Les salaires surobligatoires de nos cadres sont également assurés auprès d'une caisse qui affichait un taux de couverture de 100 % en 2025.

43 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

44 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

45 Source 20 : « Sondage du personnel ».

46 Source 21 : « Sondage 360° ».

47 Source 22 : « Organigramme ».

48 Source 23 : « Principes de direction descendants ».

49 Source 24 : « Principes de direction ascendants ».

50 Source 11 : « Programme d'introduction ».

51 Source 20 : « Sondage du personnel ».

52 Source 25 : « Conditions de travail ».

53 Source 26 : « CIT ».

54 Source 25 : « Conditions de travail ».

55 Source 27 : « Système de rémunération variable ».

4.3. Équipe

Au 31 décembre 2025, notre équipe se composait de 98 collaboratrices et collaborateurs⁵⁶, ce qui représentait 87,51 ETP. Notre taux de rotation s’est établi à 18,42 % en 2025, un niveau légèrement plus élevé que lors des exercices précédents où il tournait généralement autour de 10 %⁵⁷, une hausse ponctuelle qui s’explique par des ajustements liés à la conjoncture économique et que nous avons pu partiellement absorber par le jeu des départs naturels.

La représentation féminine demeure un pilier de notre identité avec une proportion de 53 % de femmes au sein de nos effectifs, marquant une légère progression par rapport à l’année précédente. Ces dernières occupent par ailleurs 55 % de nos postes d’encadrement. Chez teo jakob, notre direction générale préserve son équilibre en se composant de cinq hommes et de deux femmes.

La pyramide des âges témoigne d’une belle mixité et d’une transmission organique des savoirs entre les générations, avec 18,4 % de personnes de moins de 30 ans, 44,9 % situées entre 30 et 50 ans et 36,7 % ayant plus de 50 ans, une équipe épaulée en 2025 par cinq personnes en formation.

Au-delà de ces 87,51 ETP, nous pouvons nous appuyer sur un réseau de confiance tissé avec des organisations partenaires de longue date, ce qui nous permet de faire face avec beaucoup de souplesse aux défaillances ou aux pics d’activité grâce à des ressources humaines complémentaires. Enfin, sur nos 98 collaboratrices et collaborateurs, huit personnes, à savoir trois hommes et cinq femmes, occupent une fonction d’encadrement spécifique sans pour autant faire partie de notre direction.⁵⁸

4.4. Mesures de qualification

Placer la qualification de nos collaboratrices et collaborateurs au centre de nos préoccupations est une évidence pour teo jakob, car nous savons que seules des équipes hautement qualifiées sont en mesure de porter nos valeurs et d’imaginer les meilleures solutions pour notre clientèle. Notre personnel bénéficie ainsi de 30 à 35 heures de formation interne par an, dédiées à la maîtrise de nos produits et à la connaissance de nos fournisseurs. Outre ces sessions internes dont nous n’avons pas pu chiffrer le coût global, la formation externe certifiée par des diplômes reconnus s’avère essentielle à nos yeux, et quatre de nos collaboratrices et collaborateurs suivent actuellement un tel cursus diplômant. Les investissements alloués à ces formations continues externes évoluent chaque année selon les besoins de nos équipes, représentant pour l’exercice 2025 environ CHF 52 000.–⁵⁹, contre CHF 18 000.– lors de notre précédent exercice de référence en 2023. Notre engagement envers la transmission se déploie également dans le domaine de la formation professionnelle, où nous accompagnons désormais cinq apprenties et apprentis répartis dans cinq métiers et filières d’études⁶⁰. Grâce à l’encadrement de nos quatre formatrices et formateurs⁶¹ disposant d’une qualification adaptée, nous assurons un partage optimal des connaissances spécialisées envers la prochaine génération à travers un suivi presque individuel.

4.5. 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 travail⁶². 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.⁶³

Malgré l’ensemble des mesures de prévention et de bien-être instaurées, nous avons enregistré en 2025 un total de 627,62 jours d’absence⁶⁴ pour cause de maladie. Avec un taux d’absence de 2,8 %⁶⁵ au cours de cet exercice, nous restons toutefois très nettement en dessous de la moyenne nationale suisse, qui se situe généralement entre 4,0 et 5 % pour le secteur du commerce et de la réparation.

4.6. Égalité des chances

L’équité salariale au sein de notre maison repose sur un système de rémunération clair, dont la stricte égalité entre les sexes est régulièrement confirmée par les contrôles officiels effectués à l’aide de l’outil Logib⁶⁶. Avec une proportion de 53 % de femmes, la composition de notre personnel respecte une parité parfaite, et nous progressons vers nos objectifs de représentativité, la part des femmes atteignant désormais 33 % au conseil d’administration et 28,5 % au sein de la direction générale. Dans l’encadrement, la présence féminine s’établit à environ 63 %, principalement en raison d’une correction méthodologique, les responsables d’équipe n’étant désormais plus comptabilisés dans cette catégorie.

Face aux étapes de la vie familiale, nous nous référons aux prescriptions légales tout en offrant systématiquement la possibilité de reprendre le service après l’interruption, une démarche qui permet à environ 40 % des femmes concernées de poursuivre leur carrière à nos côtés après leur congé de maternité. En 2025, trois pères ont utilisé le congé de paternité légal de 14 jours, complété par une journée supplémentaire offerte par teo jakob, un chiffre identique à celui observé en 2023.⁶⁷

Teo Jakob SA applique de manière cohérente ses valeurs en matière d’égalité. Conformément à notre stratégie de développement durable⁶⁸, nous mettons tout en œuvre pour offrir un climat de travail protecteur où nos collaboratrices et collaborateurs se sentent pleinement respectés, aujourd’hui comme demain. Outre nos directives de conformité⁶⁹, un guide de communication⁷⁰ vient désormais renforcer cette démarche.

Le respect des personnes demeure notre unique boussole. Lors d’un recrutement ou d’une promotion, seule la qualification professionnelle compte, indépendamment du sexe, de l’origine, de l’apparence, d’un handicap physique, des opinions politiques ou de l’orientation sexuelle.

56 Source 17 : « Nombre de collaborateurs et EPT au 2025.12 ».

57 Source 12 : « Taux de rotation du personnel 2025 ».

58 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

59 Source 28 : « Formations continues externes ».

60 Source 16 : « Formations professionnelles ».

61 Source 16 : « Formations professionnelles ».

62 Source 29 : « Organigramme Sécurité ».

63 Source 13 : « Directives de conformité ».

64 Source 30 : « Jours de maladie ».

65 Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».

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

67 Quelle 19: « Congés de paternité ».

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

69 Source 13 : « Directives de conformité ».

70 Source 32 : « Guide de communication ».

5. Démarche

Nous avons rédigé le présent rapport au printemps 2026, en étroite collaboration avec Superlobby GmbH. La majeure partie des informations a été recueillie auprès de nos services au moyen d'un questionnaire approfondi reposant sur les critères GRI ou sur l'architecture de notre rapport précédent. Notre comptabilité, nos règlements intérieurs, nos contrats d'embauche ainsi que nos propres analyses internes ont constitué les sources factuelles de ce travail.

5.1. Contenu

Ce rapport sur le développement durable dessine le portrait fidèle de notre situation actuelle chez teo jakob au cours de l'année 2025, révélant notre rôle d'acteur économique, la force de nos valeurs et la transparence de notre comportement écologique et social.

Nous tenons toutefois à préciser que cette étude se réfère uniquement à nous en tant qu'entreprise commerciale et non à nos marchandises elles-mêmes, pour lesquelles les questions de durabilité sont généralement évoquées directement par notre clientèle ou par les fabricants.

5.2. Contact

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. Bases

6.1. Sources

- Source 01 : « Stratégie de développement durable 2022 ».
- Source 02 : « Rapport sur le développement durable 2023 ».
- Source 03 : « Réponses questionnaire Achats et logistique », réponse 125.
- Source 04 : « Données sur le télétravail et les ETP ».
- Source 05 : www.teojakob.ch/fr/a-propos-de-nous
- Source 06 : « Stratégie 2019-2022 ».
- Source 07 : « Rapport de durabilité 2026 Sources CHAL ».
- Source 08 : « Questionnaire nouvelle édition 2026 ».
- Source 09 : « Charte ».
- Source 10 : « Statista: <https://de.statista.com/outlook/cmo/moebel/schweiz> ».
- Source 11 : « Programme d'introduction ».
- Source 12 : « Taux de rotation du personnel 2025 ».
- Source 13 : « Directives de conformité ».
- Source 14 : « Diagramme des fonctions ».
- Source 15 : « Code of Conduct ».
- Source 16 : « Formations professionnelles ».
- Source 17 : « Nombre de collaborateurs et ETP au 2025.12 ».
- Source 18 : « Volume d'impression teo jakob 2024/2025 ».
- Source 19 : « Congés de paternité ».
- 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 : « Formations continues externes ».
- Source 29 : « Organigramme Sécurité ».
- Source 30 : « Jours de maladie ».
- Source 31 : « Logib, contrôle tous les deux ans ».
- Source 32 : « Guide de communication ».
- Source 33 : « Salaires incl. ch. soc. ».

6.2. GRI-Referenz

Chapitre	Référence GRI
1.1. Engagement	102.15.6; 102.45; 102.47
1.1. Processus	102.5; 103.2.1; 103.2.2; 103.3; 102.15.9
2. Entreprise	102.1; 102.18.1; 102.18.2; 102.19; 102.16; 102.24; 102.26; 102.27; 103.2.3; 413.1 ii.; 413.1 iii.
2.1. Convictions	102.14; 102.20.1; 102.20.2; 102.22.1; 102.22.2; 102.22.3
2.2. 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. 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. 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. 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. 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. 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. Influence environnementale	
3.1. 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.ia.; 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. Trajets	305.1 a.
3.5. 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. Travail	102.16
4.1. Direction	102.38; 102.39
4.2. 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. 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. ; 405.1aiii. ; 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. 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. 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. 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. Démarche	102.15.4; 102.15.5; 102.15.10; 102.15.11; 102.17.1; 102.17.2; 102.31
5.1. Contenu	102.47; 102.45; 203.2 b.; 303.1 c.
5.2. Contact	102.53
6. Bases	102.46
6.1. Sources	102.45; 203.2 b.; 303.1 c.
6.2. Référence GRI	102.55

