

GLOBAL COMPACT

Communication on Progress 2013

1. General information

À l'attention de nos actionnaires et clients :

Je suis heureux de vous confirmer que BravoSolution SAS réaffirme son soutien aux 10 principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, des droits du travail, de l'environnement et de la lutte anti-corruption.

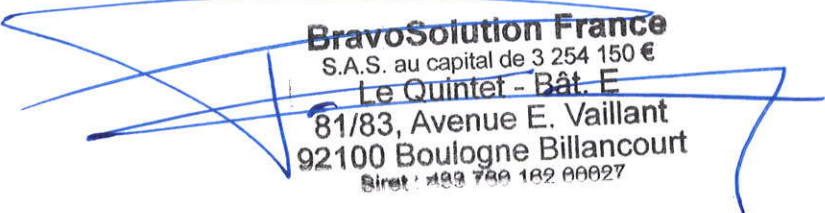
Dans cette communication sur notre progrès nous avons souhaité décrire les actions que nous avons mises en place pour intégrer toujours plus les principes du Global compact dans notre stratégie d'entreprise, dans notre culture et nos réalisations.

Nous nous engageons à lancer une étude interne anonyme afin de connaître les remarques et les attentes de chacun pour améliorer les conditions de travail des employés.

Patrick de Coucy

Directeur général de BravoSolution France

Boulogne-Billancourt, Juin 2013



BravoSolution France
S.A.S. au capital de 3 254 150 €
Le Quintet - Bât. E
81/83, Avenue E. Vaillant
92100 Boulogne Billancourt
Siret : 433 760 162 00027

2. Labour

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of labour rights for the company (i.e. labour rights-related risks and opportunities). Description of written policies, public commitments and company goals on labour rights.

- BravoSolution s'engage à développer la parité Homme/Femme au sein de ses équipes et encourage la diversité.
- BravoSolution cherche à tout mettre en œuvre pour le bien-être de ses employés.
- BravoSolution ne tolère aucune sorte de harcèlement physique ou moral et aucune sorte de brimades orales ou physiques. Les collaborateurs du groupe ont une parfaite autonomie dans l'organisation de leurs tâches au quotidien.
- BravoSolution interdit toute discrimination, qu'elle soit de nature raciale ou sexuelle.
- La non discrimination est ancrée dans le paradigme de l'entreprise et s'opère de manière organique sans avoir besoin de définir une politique spécifique.

Implementation

Description of concrete actions taken by the company to implement labour policies, address labour risks and respond to labour violations

- Les critères de recherche dans le recrutement privilégient les parcours académiques sans restriction d'école (pas nécessairement rang 1), mais plutôt sur les formations métiers achats et les expériences pertinentes dans nos activités en essayant d'équilibrer ingénieur, commerciaux, université ou formations techniques.
- Chaque candidat est reçu de la même façon quel que soit le poste, le processus de recrutement est identique pour tous.
- L'intégration des nouveaux collaborateurs est identique sans différenciation de grade (ETAM, stagiaires, intérim vs Cadre).
- La parité fait l'objet d'un suivi mensuel et d'un indicateur dans les points hebdomadaires sur le recrutement.
- BravoSolution a rédigé un guide interne de bonne conduite qui a été distribué à tous et intégré au Welcome kit.
- Une équipe de foot BravoSolution a été créée. Elle participe au bien être des collaborateurs et permet d'améliorer une cohésion entre les différents pôles d'activité.
- Une équipe de délégués du personnel a été élue en 2012. Composée de 2 délégués et 2 suppléants, cette équipe rencontre régulièrement la direction générale et ce, dans une démarche de transparence, de dialogue et d'amélioration.
- L'ensemble de nos process de travail est défini et répertorié dans le cadre de notre certification ISO 9001 version 2008, depuis 2006.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

- BravoSolution continue à respecter la parité hommes/femmes. En Mai 2013, nous pouvons compter 40% de femmes et 60% d'hommes, un taux en légère baisse par rapport à 2012 qui s'explique notamment par l'embauche de profils très techniques et souvent masculins.
- BravoSolution a recruté 21 personnes dont 16 en CDI, 3 en CDD et 2 contrats professionnels.
- BravoSolution compte plusieurs collaborateurs d'origine ou de nationalité ethnique multiple : tunisien, italien, chinois, espagnol et anglais.
- De nombreuses formations ont été suivies: plus de 50% des collaborateurs ont assisté aux formations proposées (linguistiques, développement personnel, compétences techniques, etc...)
- BravoSolution a toujours considéré l'intégration de collaborateurs de nationalités étrangères comme une richesse pour l'entreprise. Aussi, tous les titres de séjour des salariés étrangers ont été renouvelés en 2013, grâce à leur intégration et à leur implication au sein de l'entreprise.

3. Environment

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of environmental protection for the company (i.e. environmental risks and opportunities). Description of policies, public commitments and company goals on environmental protection.

En tant que prestataire de services, l'impact environnemental des activités de BravoSolution est relativement réduit. Cependant, BravoSolution cherche à réduire autant que faire se peut ses émissions de gaz à effet de serre en favorisant des pratiques éco-responsables, à la fois moins énergivores et favorisant une gestion respectueuse et durable de l'environnement.

Implementation

Description of concrete actions to implement environmental policies, address environmental risks and respond to environmental incidents

Poursuite de notre politique énergétique déployée en 2012 :

- Les points fax ont été supprimés
- Les impressions sont par défaut en noir&blanc et recto-verso
- La plupart de nos fournisseurs sont situés à moins de 2 km de BravoSolution, favorisant la marche à pied et limitant ainsi la pollution.
- Chaque nouvel arrivant reçoit une tasse afin d'éviter de jeter son gobelet pour chaque boisson prise dans la journée.
- Le tri sélectif a été mis en place notamment pour les cartouches d'encre et le matériel informatique qui est assuré par les prestataires spécialisés.

- Aucune lumière n'est laissée allumée la nuit et le week-end. De même, les ordinateurs doivent être éteints à la fin de la journée (pas de veille).
- Le transport étant une source de pollution, nous remplaçons nos véhicules de société tous les 4 ans.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

- Les collaborateurs continuent de privilégier le train aux avions : en Mai 2013, 58% des voyages ont été effectués en train, contre 42% en avion.
- Notre consommation d'électricité a ainsi baissé de 22% entre 2011 et 2012.

4. Human Right

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of labour rights for the company (i.e. labour rights-related risks and opportunities). Description of written policies, public commitments and company goals on labour rights.

- BravoSolution s'applique à respecter les Droits de l'Homme et informe ses collaborateurs de ses droits et devoirs au sein de l'entreprise.
- BravoSolution s'engage auprès de causes qui lui tiennent à cœur à travers des sponsorings ou des cotisations.

Implementation

Description of concrete actions taken by the company to implement labour policies, address labour risks and respond to labour violations

- BravoSolution cotise chaque année pour l'Unicef depuis plusieurs années.
- Fin 2012, BravoSolution a sponsorisé l'équipe féminine Odyssée qui, engagée dans la lutte contre le cancer du sein, a participé au Raid Amazon (Raid sportif exclusivement réservé aux femmes).
- Nous privilégions les prestataires atteints de handicaps, notamment pour nos plateaux-repas (23 commandés en 5 mois).

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

Nous n'avons pas de résultats à communiquer pour le moment à ce sujet.

5. Anti-corruption principles

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of labour rights for the company (i.e. labour rights-related risks and opportunities). Description of written policies, public commitments and company goals on labour rights.

BravoSolution se conforme à toutes les lois anti-corruption, également l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Implementation

Description of concrete actions taken by the company to implement labour policies, address labour risks and respond to labour violations

- Nous choisissons nos fournisseurs sans favoritisme : nous demandons toujours plusieurs devis et/ou les rencontrons tous avant de faire notre choix. Nous ne communiquons pas nos devis aux fournisseurs concurrents.
- Nous mettons la transparence au cœur des échanges. La règle étant « la même information pour tous ».
- L'ensemble des collaborateurs s'engagent à exercer leurs fonctions en toute intégrité. La Direction ainsi que ses consultants condamnent toute tentative de corruption.
- Les collaborateurs s'engagent à ne pas divulguer d'informations pouvant compromettre notre intégrité et notre activité.
- Les remboursements des notes de frais sont encadrés : aucune distribution à un tiers n'est possible.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

Nous n'avons pas de résultats à communiquer pour le moment à ce sujet car nous n'avons pas été confrontés à la corruption à ce jour.

