



Communication sur le Progrès 2014.

Au nom de la société VITAL, je suis heureux de renouveler, par ce document, notre engagement à respecter et mettre en œuvre les dix principes énoncés dans le Pacte Mondial des Nations Unies, concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous réaffirmons ainsi notre volonté de promouvoir les principes inhérents au développement durable et à la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et nous nous engageons à agir concrètement auprès de nos clients, partenaires commerciaux et salariés.

De par son activité de conseil et d'assistance en systèmes d'information, VITAL entend poursuivre ses actions en faveur d'une plus grande responsabilité de l'ensemble des acteurs économiques en matière de protection de l'environnement, respect des droits de l'homme, conditions de travail, et lutte contre la corruption.

Ce rapport répertorie ainsi l'ensemble des actions menées au cours de l'année 2013 et les futures démarches de VITAL en matière de développement durable, dans le cadre du pacte mondial des Nations-Unies.

Nidal ZEIDAN
Président Directeur Général.

GROUPE VITAL
164, av. Charles de Gaulle - 92200 Neuilly sur Seine
Tél : 01 46 37 80 80 - Fax : 01 46 37 80 81/82
RCS 509 762 449

Présentation synthétique de la société.

Le Groupe Vital est un groupe français et indépendant de Conseil et de Services en Ingénierie informatique créé en 1998. A ce jour, VITAL est présent sur l'ensemble du territoire national via ses agences basées à Paris, Bordeaux et Lyon, et dispose de son propre Centre de Services situé à proximité de Paris / La Défense. Il compte 260 collaborateurs dans ses effectifs, et l'activité s'articule aujourd'hui autour des cinq centres d'expertises suivants :

- Production
- Support et gestion de parc informatique
- Développement
- Assistance à Maîtrise d'Ouvrage
- Formation (organisme Agréé)

A travers ces Centres d'Expertise, le Groupe Vital propose à ses clients des prestations d'accompagnement global autour de leur système d'information, et a pour objectif de :

- Gérer et optimiser les ressources et/ou infrastructures de ses clients,
- Aider ses clients à maîtriser et réduire leurs coûts liés aux Systèmes d'information, dans le respect de nos engagements en matière de développement durable.
- Garantir à ses clients un service basé sur les principes de réactivité, flexibilité, compétitivité.



Liste des dix principes du Pacte Mondial

Le Pacte Mondial, lancé le 26 juillet 2000, est un engagement volontaire des entreprises à aligner leurs opérations et leurs stratégies sur les dix principes suivants :

- **Droits de l'homme**

- Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
- Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

- **Conditions de travail**

- Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;
- Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire;
- Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants;
- Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

- **Environnement**

- Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement;
- Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;
- Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

- **Lutte contre la corruption**

- Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Description des actions menées en 2013

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME.

Depuis toujours VITAL respecte les principes énoncés dans les textes internationaux relatifs aux droits de l'homme comme :

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948,
- La Convention de l'Organisation Internationale du Travail,
- la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000.

Ainsi VITAL s'est construit sur le respect des valeurs de liberté, égalité, fraternité, transparence et justice, que ce soit dans ses rapports avec ses collaborateurs mais également avec ses partenaires et clients.

Il est de notre devoir d'œuvrer en faveur d'une plus grande responsabilité de l'ensemble des acteurs économiques en matière de respect des droits de l'homme.

En effet, VITAL est particulièrement vigilant sur l'engagement de l'ensemble de ses fournisseurs en matière de respect des droits de l'homme.

Notre attachement à ces principes et nos engagements sont publiés sur le site Internet du Groupe mais également dans le code d'Éthique de la société (mis à jour en 2013), le règlement intérieur et la charte informatique qui régit le fonctionnement de notre centre de services.

En matière de mécénat, VITAL continue à soutenir l'association « Petits Princes » qui réalise les rêves d'enfants gravement malades. Ainsi, en 2013, le soutien de VITAL a permis de réaliser les rêves de deux enfants, à savoir Marina, 15 ans, qui a pu rencontrer des loups et Alexandre, 7 ans, qui a pu rencontrer des cosmonautes.

Par ailleurs, outre le parrainage du club de football de l'Association Sportive de Saint Ouen l'Aumône et la section football du PLM Conflans Sainte Honorine, VITAL a démarré en 2013 le parrainage de la section Tennis de Table de l'USC Conflans Sainte Honorine.

Enfin, en 2013 VITAL a soutenu l'association Challenge Enduro, pour la participation au rallye enduro USA.

L'ensemble de ces actions de mécénat, visent à ancrer un peu plus VITAL dans la promotion d'une entreprise solidaire, afin que les principes de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, ne soient pas uniquement de vains mots.



PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.

En tant que société de services en Ingénierie Informatique, nous savons pertinemment que nos collaborateurs sont les principaux ambassadeurs de notre société et que leur travail au quotidien, pour le compte de nos clients, construit la réputation et l'image de notre entreprise. C'est pourquoi, il est fondamental de leur garantir une disponibilité de tous les instants, afin de conserver une relation de confiance, primordiale pour satisfaire leurs attentes.

Ainsi, nous restons en permanence à l'écoute de nos salariés et mettons tout en œuvre pour garantir leur épanouissement professionnel, notamment via un suivi régulier et des points périodiques, tels les entretiens individuels.

En 2013, nous avons mis à jour le document de suivi des prestations, prenant en compte les préoccupations des collaborateurs et les impressions de nos clients.

Nous avons également mis à jour le support des entretiens annuels afin d'orienter un peu plus ce rendez-vous majeur vers les attentes des collaborateurs pour les années futures et leurs souhaits d'évolution.

Il serait utopique et mensonger d'affirmer que nous parvenons à satisfaire l'ensemble des demandes de l'ensemble de nos collaborateurs, mais nous garantissons à chacun d'eux l'étude de leurs projets et une réponse, dans les plus brefs délais. En cas de réponse négative à leurs demandes, nous expliquons au collaborateur concerné les motifs du refus et essayons, tant que possible, de trouver un compromis, satisfaisant pour l'ensemble des parties.

Bien entendu, de ces entretiens individuels découlent, régulièrement, des souhaits de formation professionnelle continue. En la matière, 2013 a été une année marquée par la croissance du budget de formation (+3%) et la création de sessions collectives destinée aux collaborateurs intervenant en équipe. Les thématiques ont été aussi bien techniques (Perfectionnement aux Environnement Z/OS et Open notamment) que fonctionnelles (compétences en management pour les chefs d'équipe notamment).

VITAL poursuit également sa politique d'embauche de candidats peu expérimentés, qui sont formés puis intégrés à des équipes d'infogérance de production ou de Tierce Maintenance Applicative. En 2013, 5 collaborateurs ont été embauchés dans ce cadre.

La Diversité étant perçue par VITAL comme une réelle richesse sur laquelle nous nous appuyons pour démontrer nos compétences à nos clients, nous avons également en 2013 poursuivi notre politique de lutte contre l'ensemble des discriminations, via l'envoi de CV anonymes à nos clients, l'optimisation et la diversification de notre processus de recrutement et le renouvellement de notre engagement au respect stricte de la charte de la diversité.



PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT.

Sur le plan environnemental VITAL a entrepris et entreprend les actions suivantes afin de minimiser les impacts de notre société sur l'environnement.

Nous avons poursuivi notre démarche de dématérialisation des documents, via les systèmes de signatures et paraphes électroniques et l'incitation auprès de nos collaborateurs, partenaires et clients de procéder à l'ensemble des démarches administratives par Email uniquement.

Cette politique de dématérialisation ainsi que l'ensemble des appels à la vigilance adressés aux collaborateurs a permis de réduire la facture de consommables de 6% en 2013 par rapport à l'année 2012.

Par ailleurs, nous recyclons l'ensemble des capsules de café utilisées au siège du Groupe et avons mené une campagne importante de sensibilisation auprès de nos collaborateurs pour les inciter au recyclage de l'ensemble de leurs déchets.

De même, nous n'utilisons aucune vaisselle jetable (gobelets ou tasse en plastique) afin de diminuer l'impact de VITAL sur l'environnement.

2013 a également vu se poursuivre notre incitation auprès de nos employés à utiliser les transports en commun, plutôt que les véhicules personnelles, notamment via une politique de remboursement à 100% des abonnements mensuels, sur justificatifs.

PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.

VITAL observe les principes éthiques les plus élevés dans le cadre de ses activités et respecte scrupuleusement l'ensemble des lois et réglementations concernant le trafic d'influence, la corruption et les pratiques commerciales interdites.

Une grande majorité de nos prestations sont issues d'Appels d'Offres mis en œuvre dans le cadre de référencement strict, et la RSE est l'un des volets dont l'importance est croissante dans le cadre de ces campagnes de référencement.

Le code d'Ethique de VITAL précise par ailleurs que l'ensemble de nos collaborateurs, partenaires et fournisseurs doivent s'engager « à ne pas offrir, promettre ou accepter d'effectuer des versements ou des cadeaux (qu'il s'agisse d'argent ou de quelque objet de valeur que ce soit), directement ou indirectement, à quiconque dans le but d'influencer ou d'amener quiconque à influencer des décisions relatives à l'attribution de marchés ».