



GUIDE D'INTERPRETATION ET EVALUATION PAR LES PAIRS > RAPPORT ANNUEL 2013



LETTRE D'ENGAGEMENT

DU PRESIDENT

En remettant au Pacte Mondial des Nations Unies notre dernière Communication sur le Progrès, nous insistions l'année dernière, qui était d'ailleurs l'année des 50 ans de GSF, sur les valeurs de continuité et de persévérance.

J'ai le plaisir de constater que nos efforts ont payé, et que les objectifs que nous nous étions fixés ont été pleinement atteints : notre dernière Communication sur le Progrès a reçu la distinction « Advanced ».

Depuis, le Groupe GSF prend part activement aux travaux du Club GC Advanced.

C'est l'une des illustrations concrètes de notre fidélité aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies et de la réalité de notre engagement à promouvoir et respecter ceux-ci.

Pouvoir attester d'actions avérées et communiquer en toute transparence et objectivité sur celles-ci devient fondamental, à une époque où la communication est foisonnante. C'est pourquoi l'élaboration et la publication de notre rapport annuel revêt toute son importance. Nous avons donc décidé d'axer notre Communication sur le Progrès 2014 autour du rapport annuel GSF pour l'exercice 2013, qui a été publié au début de cet été.

Pour la première fois, anticipant toutes nos obligations légales en la matière, il s'agit d'un rapport intégré, qui se substitue à nos rapports financier et RSE. Ce rapport peut donc refléter le « portrait » le plus fidèle et exhaustif de GSF, ce qui est évidemment précieux pour nos clients, fournisseurs et partenaires, mais aussi servir de jalon pour le travail des salariés et dirigeants de notre entreprise : c'est ainsi que nous pouvons mesurer l'atteinte de nos objectifs, mais aussi, grâce à une meilleure uniformisation des indicateurs (au travers du GRI par exemple), nous évaluer au sein de notre environnement économique, et ensuite nous fixer de nouveaux objectifs d'amélioration !

Nous espérons que notre Communication sur le Progrès 2014, qui a déjà fait l'objet d'une évaluation externe dans le cadre du Club GC Advanced, saura traduire notre ambition d'excellence renouvelée.

Sophia Antipolis, le 2 Septembre 2014.

Jean Louis NOISIEZ
Président du Groupe GSF

SOMMAIRE

IMPLANTER LES 10 PRINCIPES DANS LA STRATEGIE ET LES OPERATIONS	5
Critère 1 : LA COP DECRIT L'INTEGRATION DANS LES FONCTIONS STRATEGIQUES ET LES UNITES OPERATIONNELLES	6
Critère 2 : LA COP DECRIT LA MISE EN ŒUVRE DANS LA CHAINE DE VALEUR.....	7
Critère 3 : LA COP DECRIT DES ENGAGEMENTS, STRATEGIES OU POLITIQUES PRECIS DANS LE DOMAINE DES DROITS DE L'HOMME	7
Critère 4 : LA COP DECRIT LES SYSTEMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTEGRER LES PRINCIPES DES DROITS DE L'HOMME	8
Critère 5 : LA COP DECRIT LES MECANISMES DE CONTROLE ET D'EVALUATION EN PLACE POUR L'INTEGRATION DES PRINCIPES LIES AUX DROITS DE L'HOMME	8
Critère 6 : LA COP FORMULE DES ENGAGEMENTS, STRATEGIES OU POLITIQUES PRECIS DANS LE DOMAINE DES NORMES TRAVAIL	9
Critère 7 : LA COP DECRIT LES SYSTEMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTEGRER LES PRINCIPES RELATIFS AU TRAVAIL	9
Critère 8 : LA COP DECRIT LES MECANISMES DE CONTROLE ET D'EVALUATION EN PLACE POUR L'INTEGRATION DES PRINCIPES LIES AUX NORMES DU TRAVAIL.....	10
Critère 9 : LA COP FORMULE DES ENGAGEMENTS, STRATEGIES OU POLITIQUES PRECIS DANS LE DOMAINE DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	11
Critère 10 : LA COP DECRIT LES SYSTEMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTEGRER LES PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT	12
Critère 11 : LA COP DECRIT LES MECANISMES DE CONTROLE ET D'EVALUATION EN PLACE POUR L'INTEGRATION DES PRINCIPES LIES A L'ENVIRONNEMENT	13
Critère 12 : LA COP FORMULE DES ENGAGEMENTS, STRATEGIES OU POLITIQUES PRECIS DANS LE DOMAINE DE L'ANTI-CORRUPTION	14

Critère 13 : LA COP DECRIT LES SYSTEMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTEGRER LES PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION 15

Critère 14 : LA COP DECRIT LES MECANISMES DE CONTROLE ET D'EVALUATION EN PLACE POUR L'INTEGRATION DES PRINCIPES LIES A L'ANTI-CORRUPTION 15

AGIR POUR SOUTENIR LES OBJECTIFS PLUS LARGES DES NATIONS UNIES 17

Critère 15 : LA COP DECRIT LES CONTRIBUTIONS DU CŒUR DE METIER AUX OBJECTIFS ET PROBLEMATIQUES PLUS LARGES DE L'ONU 18

Critère 16 : LA COP DECRIT DES INVESTISSEMENTS STRATEGIQUES SOCIAUX ET DE PHILANTHROPIE..... 18

Critère 17 : LA COP DECRIT UNE PRISE DE POSITION ET UN ENGAGEMENT EN MATIERE DE POLITIQUE PUBLIQUE 19

Critère 18 : LA COP DECRIT DES PARTENARIATS ET UNE ACTION COLLECTIVE 19

GOUVERNANCE ET LEADERSHIP DE LA RSE 21

Critère 19 : LA COP DECRIT L'ENGAGEMENT DU PRESIDENT ET DE LA DIRECTION..... 22

Critère 20 : LA COP DECRIT L'ADOPTION PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LA SURVEILLANCE 22

Critère 21 : LA COP DECRIT L'IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES 23

CERTIFICAT COP ADVANCED 2013 25





IMPLANTER LES 10 PRINCIPES

DANS LA STRATEGIE ET LES OPERATIONS

Critère 1 :

LA COP DECRIT L'INTEGRATION DANS LES FONCTIONS STRATEGIQUES ET LES UNITES OPERATIONNELLES

Donner la responsabilité exécutive de la stratégie RSE aux fonctions pertinentes	La stratégie RSE du Groupe est pilotée par la Cellule RSE garantissant l'intégration des évolutions sociales, en sécurité et environnementales. L'ensemble des collaborateurs du Groupe sont intégrés à cette démarche. Un comité RSE composé en grande partie de la Direction est garant du suivi du programme RSE.	<i>Page 27 du rapport RSE 2012</i>
Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie RSE	"Après une phase de diagnostic, de détermination des enjeux et de l'analyse de notre matérialité, nous avons maintenant une feuille de route précise et mis en place des indicateurs à la fois au niveau global et en filiale. La priorité actuelle est donc que chaque directeur s'approprie la démarche et la pilote à l'échelle de son territoire avec les outils que nous pouvons lui proposer." <u>Propos de Laurent PRULIERE, Directeur Adjoint Service R&D</u>	<i>Page 31</i>
Attribuer la responsabilité en matière de RSE à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale	Les directeurs de filiales assurent la promotion et l'impulsion nécessaire à la démarche dans leur filiale régionale. Des coordonnateurs QSE leur viennent en soutien dans cette fonction.	<i>Page 31</i>
Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis	L'intégration d'indicateurs RSE dans les revues de Direction (quadrimestrielles) permet un pilotage intégré des questions relatives à la Qualité, la Sécurité, l'Environnement.	<i>Page 43</i>
S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance	Mise en place de fiche RSE par filiale.	<i>Page 31</i>

Critère 2 :

LA COP DECRIT LA MISE EN ŒUVRE DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Politiques, procédures et activités planifiées	Il est à noter que GSF est une entreprise de service.	
Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels	GSF est persuadé que la démarche RSE doit s'étendre tout au long de la chaîne de valeur. La Groupe s'est ainsi doté de la plateforme Acesia afin de l'aider à la gestion de ses relations avec ses fournisseurs et notamment en évaluant leur état d'engagement dans cette démarche. Un processus d'amélioration continue peut être alors mis en place.	<i>Page 30</i>
Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise	Obtention de la plateforme Acesia permettant d'évaluer la démarche RSE de ses fournisseurs.	<i>Page 30</i>

Critère 3 :

LA COP DECRIT DES ENGAGEMENTS, STRATEGIES OU POLITIQUES PRECIS DANS LE DOMAINE DES DROITS DE L'HOMME

Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère	GSF est particulièrement attaché aux droits de l'homme et le matérialise au travers de sa charte éthique (largement abordée dans la COP de 2012) ainsi que ses engagements renouvelés annuellement au Pacte Mondial par le Président-Directeur.	<i>Page 42</i>
Déclaration d'engagement pour le respect et le soutien des droits de l'homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise	Par son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, GSF s'engage à respecter les principes en matière de respect des hommes, des conditions de travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Le Président-Directeur Général Jean Louis NOISIEZ, réaffirme qu'il accorde une importance particulière à ces sujets. Ils font l'objet d'une communication écrite au travers de la charte éthique de GSF.	<i>Page 1 Page 28 Charte Ethique</i>

Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'homme envers le personnel, les partenaires, les autres parties prenantes, les produits et services

Cette déclaration d'engagements de la Direction Générale, au travers de la charte éthique, est disponible sur le site internet du Groupe (www.gsf.fr)

Page 42

Critère 4 :

LA COP DECRIT LES SYSTEMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTEGRER LES PRINCIPES DES DROITS DE L'HOMME

Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'homme pour la direction et les collaborateurs

Cette sensibilisation est présente dans le programme d'intégration de tous les cadres de GSF.

Page 42

Processus ou programmes en place pour soutenir les droits de l'homme par: le cœur de métier, investissement social, plaidoyer, partenariats etc.

GSF, de par ses métiers permet à des personnes peu ou pas qualifiées d'avoir un métier, d'obtenir des qualifications professionnelles et de progresser au sein de l'entreprise. Depuis 2009, il existe la Fondation GSF Jean Louis NOISIEZ, destinées à accueillir des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer. Cet engagement du Président-Fondateur irrigue l'entreprise dans sa globalité. Les filiales s'investissent dans des projets qui démontrent des qualités en matière de dépassement de soi et d'effort collectif.

Page 31
Page 40

Critère 5 :

LA COP DECRIT LES MECANISMES DE CONTROLE ET D'EVALUATION EN PLACE POUR L'INTEGRATION DES PRINCIPES LIES AUX DROITS DE L'HOMME

Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'homme

La politique Achats du Groupe intègre de facto une clause RSE dans 100% des contrats majeurs et en les évaluant sur leur performance RSE.

Page 30

Critère 6 :

LA COP FORMULE DES ENGAGEMENTS, STRATEGIES OU POLITIQUES PRECIS DANS LE DOMAINE DES NORMES TRAVAIL

Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés	En 2013, 57 accords ont été signés sur des sujets tels que le contrat de génération, mutuelle, rémunérations... favorisant ainsi le dialogue social.	Page 35 Page 42
---	--	--------------------

Critère 7:

LA COP DECRIT LES SYSTEMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTEGRER LES PRINCIPES RELATIFS AU TRAVAIL

Politiques, procédures et activités planifiées	Nos engagements sociaux se déclinent autour d'enjeux majeurs identifiés chez GSF. Ainsi, assurer la santé et la sécurité de nos collaborateurs, être un acteur de l'insertion et lutter contre les discriminations, développer les savoir-faire et l'employabilité, promouvoir le dialogue social dans chacune des sociétés ... sont autant de sujets que GSF met un point d'honneur à traiter.	Démarche RSE de GSF (www.gsf.fr)
Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail	Notre cœur de métier nous pousse à porter une attention particulière à la qualité des conditions de travail de nos collaborateurs. Soucieux de leur bien-être au travail, des indicateurs tels que l'exposition des salariés à la pénibilité ou encore le suivi de formations telles que "Gestes et Postures" lui permettent d'évaluer l'avancée de l'entreprise dans ce domaine.	Page 36 Page 42
Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail	Animer le dialogue social est un objectif clairement annoncé par la Direction de GSF. Ainsi, en 2013, 57 accords collectifs ont été signés. Le CE et le CHSCT se réunissent mensuellement.	Page 35

Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation	Madame GARENCE, Directeur des Affaires juridiques et sociales de GSF, associée de GSF Partenaires. Elle encadre une équipe d'une vingtaine de juristes.	<i>Page 3</i>
Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés	100% de l'encadrement est récipiendaires de la charte éthique. Elle fait également l'objet d'une présentation au cours de certains modules de formation lors, notamment, de l'accueil de nouvel arrivant. L'encadrement est également formé par Mme GARENCE au droit social.	<i>Page 42</i>

Critère 8 :

LA COP DECRIT LES MECANISMES DE CONTROLE ET D'EVALUATION EN PLACE POUR L'INTEGRATION DES PRINCIPES LIES AUX NORMES DU TRAVAIL

Système pour tracer et mesurer la performance	Dans le Groupe, une Commission Sécurité est présente. Cette organisation spécifique est en charge du contrôle et de l'évaluation des conditions de travail. Suivis lors des réunions mensuelles, des indicateurs sécurité au travail et des formations pour le développement des compétences démontrent une baisse du taux de gravité (TG) et de la fréquence des accidents (TF) prouvant ainsi la fiabilité du système.	<i>Page 36 Page 37 Page 42</i>
Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail	La plateforme Acesia dont s'est doté le Groupe permet d'impliquer positivement les fournisseurs. Une fois évalué, un travail est initié conjointement à la fois pour améliorer les pratiques du fournisseur mais également les nôtres.	<i>Page 30</i>
Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail	100% des salariés sont couverts par une convention collective. Les TG et TF sont en baisse.	<i>Page 42</i>

Critère 9 :

LA COP FORMULE DES ENGAGEMENTS, STRATEGIES OU POLITIQUES PRECIS DANS LE DOMAINE DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Evaluations des risques et impacts concernant les conditions de travail	Un comité de pilotage anime la démarche environnementale pour tout le Groupe et ces partages d'expériences et d'indicateurs profitent à toutes les structures.	<i>Page 38</i>
Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux	Au travers de l'engagement vis-à-vis du Pacte Mondial (principe 7,8 et 9), GSF respecte la Convention de Rio sur la biodiversité et sur les changements climatiques de 1992.	
Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise	GSF s'engage envers ses clients qui en font la demande, à devenir acteur et contributeur de leurs démarches HQE exploitation. Les prestations de nettoyage s'inscrivent dans le respect de l'environnement et ont un coût de fonctionnement maîtrisé.	<i>Page 38</i>
Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement	Il existe une politique environnementale signée par la Direction	
Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels importants	La politique Achats du Groupe intègre de facto une clause RSE dans 100% des contrats majeurs et le Groupe les évalue sur leur performance RSE.	<i>Page 30</i>
Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées	Même si la prestation de nettoyage ne peut en général s'affranchir de l'utilisation de produits chimiques, un objectif d'achat de produits éco-labélisés pour 2014 est fixé à 50% (43% en 2013).	<i>Page 39</i>

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

Mise en place d'une comptabilité carbone annuelle. Par ailleurs, déploiement du calculateur environnemental pour chaque devis, permettant à nos clients d'évaluer l'empreinte carbone de notre prestation sur leurs sites.

Page 38
Page 39

Toutes les innovations qui peuvent contribuer à une moindre utilisation de produits chimiques sont évaluées et testées conjointement par le service Achats et R&D.

Utilisation massive de microfibres, de franges et de techniques de pré imprégnation visant à conjuguer efficacité, sécurité pour les salariés et impact moindre sur l'environnement.

Critère 10 :

LA COP DECRIT LES SYSTEMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTEGRER LES PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT

Politiques, procédures et activités planifiées

Un document "Engagements environnementaux" a été formalisé et signé par la Direction. Aussi, des enjeux clairement identifiés sont affichés sur notre site internet. Garantir un service de qualité en respectant l'environnement et réduire l'impact de nos activités sur l'environnement font partis de notre offre client.

www.gsf.fr

Evaluations des risques et impacts environnementaux

Un comité de pilotage anime la démarche environnementale pour tout le Groupe et ces partages d'expériences et d'indicateurs profitent à toutes les structures. Des indicateurs environnementaux sont suivis de près dans un reporting créé à cette attention.

Page 38
Page 43

Attribution des responsabilités dans l'organisation

Un responsable Environnement a été désigné.

Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés

Un livret de sensibilisation aux éco-gestes est distribué à chaque nouvel arrivant. Il s'intitule "Mes gestes qui comptent au quotidien".

Page 43

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

Notre système de management environnemental s'appuie sur la norme ISO14001. En 2013, 20 établissements sont certifiés ISO14001 et certains ont même obtenu la triple certification QSE. Ces réussites permettent aux autres filiales du Groupe d'envisager sereinement une éventuelle certification.

Page 38

Critère 11 :

LA COP DECRIT LES MECANISMES DE CONTROLE ET D'EVALUATION EN PLACE POUR L'INTEGRATION DES PRINCIPES LIES A L'ENVIRONNEMENT

Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées

Un comité de pilotage anime la démarche environnementale pour tout le Groupe et ces partages d'expériences et d'indicateurs profitent à toutes les structures. Des indicateurs environnementaux sont suivis de près dans un reporting créé à cette attention.

Notre système de management environnemental s'appuie sur la norme ISO14001 et certains ont même obtenu la triple certification QSE. Ces réussites permettent aux autres filiales du Groupe d'envisager sereinement une éventuelle certification.

*Page 38
Page 43*

Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats

Un comité de pilotage anime la démarche environnementale pour tout le Groupe et ces partages d'expériences et d'indicateurs profitent à toutes les structures. Des indicateurs environnementaux sont suivis de près dans un reporting créé à cette attention.

*Page 38
Page 43*

Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement

Des indicateurs tels que la "part du CA des articles respectueux de l'environnement", la "part du papier certifié utilisé par GSF" ou encore "les émissions totales directes ou indirectes de gaz à effet de serre" sont mesurés et suivis par le biais d'un reporting RSE.

Page 43

Critère 12 :

LA COP FORMULE DES ENGAGEMENTS, STRATEGIES OU POLITIQUES PRECIS DANS LE DOMAINE DE L'ANTI-CORRUPTION

Politiques, procédures et activités planifiées	Engagement de lutte contre la corruption formulé au travers de notre charte éthique.	<i>Page 43</i>
Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption	Cette charte éthique contient en page 3 l'engagement du président de GSF ". Dans notre secteur d'activité, il est déjà essentiel de pleinement respecter les obligations juridiques : pour donner à nos métiers la noblesse et l'éthique qui leur reviennent. J'ai toujours tenu à ce que GSF soit irréprochable et cohérent dans ce domaine." Propos du Président-Directeur Général, Mr. Jean Louis NOISIEZ	<i>Page 43 de la Charte Ethique</i>
Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption	Un item sanction (page 9 de la charte éthique) est mis en avant. "Tout employé qui viole les règles éthiques de GSF s'expose aux sanctions telles que prévues par la législation et le règlement intérieur."	<i>Page 43 de la Charte Ethique</i>
Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions	Cet engagement se matérialise par la charte éthique, document consultable sur notre site internet, distribué à nos fournisseurs mais également à nos collaborateurs, qui reçoivent en sus une sensibilisation. Le service Juridique a pour mission d'effectuer une veille réglementaire minutieuse.	<i>Page 24 Page 43</i>

Critère 13 :

LA COP DECRIT LES SYSTEMES DE MANAGEMENT EN PLACE POUR INTEGRER LES PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés

Mise à disposition de la charte éthique à destination de tous, en format dématérialisé tant sur internet que sur l'intranet.

Page 43 de la **Charte Ethique**

Critère 14 :

LA COP DECRIT LES MECANISMES DE CONTROLE ET D'EVALUATION EN PLACE POUR L'INTEGRATION DES PRINCIPES LIES A L'ANTI-CORRUPTION

Politiques, procédures et activités planifiées

Maîtrise de tous les mouvements financiers (centralisation des règlements et des mouvements d'argents, aucune circulation d'argent liquide) assurée par le service Support à la Production.

Page 20



AGIR POUR SOUTENIR DES OBJECTIFS PLUS LARGES DES NATIONS UNIES

Critère 15:

LA COP DECRIT LES CONTRIBUTIONS DU CŒUR DE METIER AUX OBJECTIFS ET PROBLEMATIQUES PLUS LARGES DE L'ONU

Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents	Mener une politique de ressources humaines dans le respect de chacun, réduire notre impact environnemental, construire des relations durables avec le client, contribuer au développement local sont des engagements forts de GSF et constituent le socle de son programme RSE. Ce dernier a été constitué pour faire écho aux 10 principes clés du Pacte Mondial des Nations-Unies.	Page 30 Page 43
Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies	Notre métier permet de faire accéder à l'emploi des personnes sans ou avec peu de qualifications. Notre modèle social nous permet de les rémunérer au-delà de la rémunération proposée par notre convention professionnelle (convention collective nationale de la propreté et des services associés). Par ailleurs, une attention particulière est portée sur la promotion interne. 100% de nos Directeurs Régionaux sont issus de la promotion interne.	Page 31 Page 32 Page 35

Critère 16 :

LA COP DECRIT DES INVESTISSEMENTS STRATEGIQUES SOCIAUX ET DE PHILANTHROPIE

Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise	La fondation Jean Louis NOISIEZ est un centre d'accueil de jour pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de syndromes apparentés. Elle a ouvert ses portes en 2009 au cœur de la ville de Biot Sophia-Antipolis.	Page 40
--	---	---------

Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier et ne pas nier ou dupliquer les efforts d'autres contributeurs

Les filiales de GSF ont la culture de l'engagement et un grand nombre d'entre elles le prouvent. Le rapport intégré met cette année en lumière :

GSF soutient l'association Clowns Z'hopitaux qui œuvre dans le milieu hospitalier et apporte du réconfort aux enfants malades.

GSF, représenté par Patrick BASQUEZ, DRH de GSF et Membre fondateur de la fondation UNICE et Président de la Commission "Egalité des chances" soutient cette fondation depuis 2010. Elle accorde des bourses aux mérites pour des étudiants ayant obtenu de bons résultats académiques en dépit de situations personnelles difficiles.

Participations à de nombreuses manifestations sportives comme Odyssea ou les rivières Roses au profit de la lutte contre le cancer du sein.

Sponsor de l'athlète handisport Yoann QUILLIOU (tennis fauteuil).

Dons d'appareils électroniques.

Page 40

Page 41

Critère 17 :

LA COP DECRIT UNE PRISE DE POSITION ET UN ENGAGEMENT EN MATIERE DE POLITIQUE PUBLIQUE

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

L'adhésion en septembre 2012 au Comité 21 confirme la volonté de GSF de s'engager en matière de RSE.

Page 30

Critère 18 :

LA COP DECRIT DES PARTENARIATS ET UNE ACTION COLLECTIVE

Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global

Adhésion au Comité 21 en 2012 et participation à des groupes de réflexion dans un but d'amélioration continue.

Page 30



GOUVERNANCE ET LEADERSHIP

DE LA RSE

Critère 19 :

LA COP DECRIT L'ENGAGEMENT DU PRESIDENT ET DE LA DIRECTION

Le PDG délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant la RSE et l'engagement envers le Global Compact

Le message du Président Directeur Général est clairement orienté dans le sens du développement durable.

Page 1

Le PDG mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre

Le Comité RSE, dont le rôle est de valider et de décider la stratégie RSE du Groupe et qui est composé de membres de la Direction Générale, est directement rattaché au Président.

*Page 27
du
Rapport
RSE 2012*

Critère 20 :

LA COP DECRIT L'ADOPTION PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET LA SURVEILLANCE

Le Conseil d'administration établit un Comité ou attribue la RSE à un membre du Conseil.

Un comité RSE a été désigné afin de valider et de décider de la stratégie RSE du Groupe. Il est composé de cinq membres de la Direction Générale et de représentants des filiales et des fonctions support.

*Page 27
du
Rapport
RSE 2012*

Le Conseil approuve le reporting formel en matière de la RSE (COP)

Le rapport RSE dont la rédaction et collecte de l'information incombe à la cellule RSE, est validé par le Comité RSE. Les COP destinées au Pacte Mondial sont signées par le Président et validées par le Comité RSE.

COP 2013

Critère 21 :

LA COP DECRIT L'IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.	L'éditorial du Président-Directeur Général Jean Louis NOISIEZ place les parties prenantes notamment nos clients, au centre de nos préoccupations.	<i>Page 1</i>
Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés	GSF, en tant qu'acteur engagé sur son territoire a souhaité renforcer ses démarches de dialogues avec ses parties prenantes. Cela s'illustre par plusieurs actions comme la participation à des groupes de travail du Comité 21, l'interrogation de ses fournisseurs sur leurs engagements RSE, obtention de la plateforme Acesia , cotation Ecovadis.	<i>Page 30</i>
Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance	GSF, en tant qu'acteur engagé sur son territoire a souhaité renforcer ses démarches de dialogues avec ses parties prenantes. Cela s'illustre par plusieurs actions comme la participation à des groupes de travail du Comité 21, l'interrogation de ses fournisseurs sur leurs engagements RSE, obtention de la plateforme Acesia , cotation Ecovadis.	<i>Page 30</i>



CERTIFICAT

COP ADVANCED 2013



Network France

ATTESTATION D'ÉVALUATION EXTERNE

Le présent document atteste que l'entreprise GSF a procédé à l'évaluation externe de sa Communication sur le progrès (COP) 2014 pour le Global Compact des Nations-Unies. L'évaluation a pris la forme d'une revue par les pairs, organisée par le Global Compact France dans le cadre du Club « GC Advanced », et a fait l'objet d'un compte-rendu indiquant les pistes d'amélioration identifiées.

La COP de GSF répond ainsi à la question d'auto-évaluation n°2 du niveau de différenciation Global Compact Advanced pour 2014.

Fait à Paris, le 9 juillet 2014

Signatures des participants à la session :




ALTEN

M. Romain BERTINATTI
Direction Qualité &
Performance Groupe



AIR FRANCE

Mme Sophie VIRAPIN
Directrice
Environnement et
Développement Durable



DCNS

Mme Juliane KREMSER
Chargée d'étude RSE



**GLOBAL COMPACT
FRANCE**

Mme Charlotte FREROT
Chargée de mission

Association GLOBAL COMPACT FRANCE

11, rue Carrier-Belleuse, 75015 Paris • Tél. : +33(0)1 40.65.05.39

SIRET: 488 898 511 00032 • Code APE : 9499Z

