



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

2014

Communication
sur
le Progrès





NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Global Compact

Les **Dix Principes** proviennent de :

- La Déclaration universelle des Droits de l'Homme;
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement;
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.

Droits de l'Homme

Principe
N° 1

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;

Principe
N° 2

2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Principe
N° 3

Normes Internationales du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

Principe
N° 4

4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

Principe
N° 5

5. L'abolition effective du travail des enfants ;

Principe
N° 6

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Principe
N° 7

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe
N° 8

8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe
N° 9

9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe
N° 10

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.



En positionnant le Développement Durable au cœur de ses ambitions stratégiques, Samsic conjugue croissance et efficacité, relève les défis essentiels de la responsabilité sociétale et perpétue la richesse de ses métiers.

L'adhésion volontaire de Samsic au Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2005 en constitue un témoignage formel et marque son engagement à respecter les dix principes fondateurs de l'organisation, regroupés en quatre thèmes fondamentaux:

- ✓ le respect des droits de l'homme,
- ✓ les conditions de travail,
- ✓ l'environnement
- ✓ la lutte anti-corruption.

Samsic a signé le Pacte Mondial des Nations Unies avec l'objectif d'inculquer constamment ces principes dans la stratégie de Développement Durable, la culture, l'organisation et les opérations de l'entreprise.

Les valeurs de respect des clients, respect des salariés, respect de l'environnement intégrées à la charte éthique accompagnent les acteurs de Samsic dans cette démarche de progrès permanente.

Samsic renouvelle ainsi son engagement à poursuivre l'application des dix principes du pacte, de façon déterminée et pragmatique et à les promouvoir auprès de l'ensemble de ses partenaires.

Christian Roulleau
Président Directeur Général
Samsic



SOMMAIRE

○ Les Droits de l'homme

Principe
N° 1

Principe
N° 2

- Ethique et Responsabilité
- Charte de la diversité
- Engagement citoyen

○ Les Normes Internationales du travail

Principe
N° 3

Principe
N° 4

Principe
N° 5

Principe
N° 6

- Structure sociale adaptée
- Renforcement des mécanismes de contrôle
- Recrutement, insertion, emploi et handicap, formation
- Programme santé sécurité au travail & pénibilité , Travail en journée

○ L'environnement

Principe
N° 7

Principe
N° 8

Principe
N° 9

- Des services respectueux de l'environnement
- Préservation des ressources naturelles et recyclage des déchets
- Promotion de "l'Eco-attitude" : formation éco-gestes, communication éco- responsable, certification ISO 14001

○ La Lutte contre la corruption

Principe
N° 10

- Charte éthique
- Dispositions contractuelles anti-corruption
- Maitrise des flux financiers

Le rapport Développement Durable, accessible sur la page Développement Durable de notre site internet (<http://www.samsic.fr>), complète la Communication sur le Progrès.



Droits de l'Homme

Ethique et Responsabilité

Principe
N° 1

Principe
N° 2

○ Objectif

L'éthique considérée comme un axe essentiel d'amélioration de notre performance globale doit accompagner les collaborateurs de Samsic en matière de comportement et d'action qu'ils soient collectifs ou individuels.

○ Mises en place

La **charte éthique** formalisée en 2011, réaffirme les principes et valeurs ayant accompagné la croissance du groupe.

Une présentation de la charte, du guide de comportement et de l'ETHICO-Test est systématiquement réalisée lors de l'intégration d'un collaborateur fonctionnel et les supports accessibles depuis l'intranet.

L'éthique fait partie du programme d'intégration des cadres de l'entreprise.



Le guide des **Achats Responsables**, l'intégration de critères RSE lors de l'évaluation des fournisseurs et de clauses spécifiques aux conditions générales d'achat encadrent les relations avec les fournisseurs et partenaires avec équité, impartialité et respect de la réglementation.

○ Résultats

- ✓ Aucun dysfonctionnement majeur souligné par les contrôles internes.
- ✓ Aucune décision de justice concernant des comportements anticoncurrentiels
- ✓ Réception de toutes nos attestations NOTI2, Cotisations URSSAF à jour.



Droits de l'Homme

Charte de la diversité

Principe
N° 1

Principe
N° 2



○ Objectif

La charte de la diversité adoptée par Samsic a pour objet de témoigner de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

○ Mises en place

Parce que nous considérons la diversité comme un atout et une véritable richesse, notre organisation s'inscrit naturellement dans ce schéma par la mise en œuvre de plusieurs actions, parmi lesquelles :

- La démarche "compétences clefs" facilitant l'intégration des personnes issues de la diversité
- L'adaptation de fiches méthodes aux visuels développés pour une compréhension simplifiée des instructions sans barrière de langage,
- L'intégration des jeunes par des contrats d'apprentissage et d'alternance
- La poursuite de notre engagement en faveur des personnes en situation de handicap par le maintien en emploi et le projet de création d'une entreprise adaptée

○ Résultats

- ✓ Création de l'entreprise adaptée Sam'aide
- ✓ 380 personnes maintenues en emploi depuis le début de la démarche Emploi et Handicap
- ✓ Dans le cadre de la démarche "Compétences Clés", facilitant l'intégration des personnes issues de la diversité une remise de diplômes s'est déroulée le 11 avril 2014 par l'IFES et l'INFREP auprès des salariés de Samsic Propreté œuvrant à la tour TF1 en présence de son PDG, Nonce PAOLINI.



Droits de l'Homme

Engagement citoyen

Principe
N° 1

Principe
N° 2

○ Objectif

Samsic démontre son engagement citoyen par son soutien à des projets favorisant l'accès à la santé, l'éducation et l'insertion des populations en difficulté.

○ Mises en place

Soutien à la recherche

Samsic a créé le fond de dotation " Bretagne Atlantique Ambition" et soutient la recherche sur les maladies du cerveau menées par l'Institut des Neurosciences des Cliniques de Rennes (INCR). Le mécénat de " Bretagne Atlantique Ambition" défend également les valeurs d'ancrage territorial et la traçabilité des fonds versés à des projets par le collège des fondateurs.



Collecte de lunettes pour le Cambodge

Samsic a mis en place des collecteurs sur une grande partie des établissements de la Région Bretagne et au siège, dans le but de valoriser des initiatives humanitaires. C'est en faveur de l'association "Solidarité Bretagne Cambodge" que les lunettes non-utilisées (de vue et/ou solaires) trouveront une seconde vie auprès des cambodgiens démunis.

Marathon Vert

Samsic est un fidèle partenaire du premier Marathon "Développement Durable" de l'Ouest dont l'objectif est de reboiser les terres Ethiopiennes. Pour l'évènement, Samsic met à disposition des équipes pour les services de sécurité, accueil, propreté et constitue de nombreuses équipes de coureurs: 1km couru = 1 arbre planté.



○ Résultats

- ✓ L'engagement sur 5 ans de Samsic via le fonds BAA permet de contribuer au financement de 2 jeunes chercheurs en neurobiologie.
- ✓ En 2014, plus de 5000 marathoniens ont parcouru 82152 km, pour 82152 arbres plantés en Ethiopie.



Normes Internationales du travail

Mise en place d'une structure sociale adaptée

Principe
N° 3

Principe
N° 4

Principe
N° 5

Principe
N° 6

○ Objectif

La liberté d'expression et d'association se traduit par une politique favorisant la mise en place d'organe de représentation et par une politique de dialogue permanent avec ces institutions

○ Mises en place

La signature d'un accord sur la structure sociale est caractérisé par :

- des institutions représentatives CE, DP, CHSCT par établissement
- une autonomie des relations sociales d'un établissement par rapport à un autre par la mise en place de structures juridiques adéquates
- un CCE pour l'ensemble de l'entreprise

La proximité du terrain des institutions représentatives et leur gestion par les opérationnels permettent une meilleure remontée de l'information, une prise de décision et un suivi plus réactif.

La fréquence des réunions est conforme aux prescriptions légales. Toutefois, dès qu'un besoin spécifique se fait sentir sur une problématique, un mode d'organisation, une idée de changement, un groupe de travail technique est le plus souvent créé.

Nous pratiquons avec les organisations syndicales une politique d'écoute permanente de la Direction Générale aux managers de proximité.

○ Résultats

- ✓ L'ensemble des négociations annuelles obligatoires est ouvert
- ✓ Un accord senior est signé.
- ✓ Les contrats "Génération« représentent 9 accords signés.
- ✓ Au total 26 accords ont fait l'objet d'une signature.



Normes Internationales du travail

Renforcement des mécanismes de contrôles

Principe
N° 3

Principe
N° 4

Principe
N° 5

Principe
N° 6

○ Objectif

L'efficacité de notre politique en matière de respect des droits humains repose sur des moyens de contrôle nous permettant de nous assurer qu'aucune dérive ne puisse avoir lieu.

○ Mises en place

Le contrôle des règles fondamentales du droit du travail et des droits sociaux dans leur ensemble est placé sous l'autorité et la responsabilité du Président et, sur sa délégation, du Service des Ressources Humaines.

Plusieurs procédures prévoient leurs propres mécanismes d'alerte. Ainsi aucune décision disciplinaire remettant en cause le maintien du salarié dans l'entreprise ne peut être prise sans l'aval des services Ressources Humaines. Le droit d'alerte en cas de discrimination ou/et harcèlement prévoit l'intervention directe de la Direction des Ressources Humaines, qui met alors en place une procédure contradictoire d'analyse de la situation.

L'ensemble des obligations liées au recrutement, au paiement des salaires et aux déclarations y afférentes sont centralisées et contrôlées.

Par ailleurs, des audits, tant dans le cadre du système de management par la qualité que du contrôle des politiques Ressources Humaines, sont régulièrement diligentés.

Pour la durée du travail, des indicateurs journaliers sont mis en place auprès des managers de proximité . Un contrôle mensuel est également effectué par la Direction Générale.

○ Résultats

- ✓ Aucun dysfonctionnement majeur souligné par les contrôles internes.
- ✓ Réception de toutes nos attestations NOTI2.
- ✓ Les Cotisations URSSAF sont à jour.



Normes Internationales du travail

Lutte contre la discrimination par la professionnalisation du recrutement

Principe
N° 3

Principe
N° 4

Principe
N° 5

Principe
N° 6

○ Objectif

Afin de nous assurer un recrutement de qualité sur des critères objectifs, excluant toute discrimination, nous avons décidé de professionnaliser cette activité en la confiant à des spécialistes de cette fonction.

○ Mises en place

La performance d'un service de recrutement reposant sur sa capacité à anticiper et centraliser l'ensemble des besoins, et donc des postes disponibles; un vivier actif de candidats aussi bien en interne qu'en externe ayant les compétences et le profil permet d'être pro actif pour couvrir les besoins de l'entreprise.

Samsic entretient en permanence des partenariats efficaces tels que ceux établis avec le Pôle Emploi, des organismes locaux d'insertion, mais également avec les agences spécialisées dans les métiers du service.

Nos critères de sélection reposent sur les compétences, l'expérience, l'adaptabilité, la mobilité géographique, le potentiel évolutif de la personne indifféremment de l'âge, du handicap, du sexe et des orientations religieuses.

Nous considérons que la pérennité dans l'entreprise et l'évolution interne d'un candidat sont le gage d'un recrutement réussi.

La Direction des Ressources Humaines a souhaité intégrer des indicateurs complémentaires aux tableaux de pilotage des différents managers afin de mesurer efficacement et régulièrement la performance concernant la diversité.

○ Résultats

Concernant les métiers de la propreté:

- ✓ La parité H/F dans les collèges Cadres-Agents de maîtrise est de 32,10%
- ✓ La parité H/F dans les collèges Employés-Agents est de 72,03%
- ✓ Taux de recrutement des seniors par rapport à l'effectif global 6,76 %
- ✓ Taux d'insertion des jeunes par rapport à l'effectif global est de 8,26%



Normes Internationales du travail

Emploi et Handicap



○ Objectif

L'objectif consiste d'une part, à préserver l'équilibre des salariés en situation de handicap au travers de l'adéquation du poste et de la situation de santé ; d'autre part, à produire un service garantissant la satisfaction du client.

○ Mises en œuvre

Malgré un contexte économique peu favorable, l'ensemble des acteurs du Groupe demeure investi dans la mise en œuvre de nos engagements en faveur des personnes en situation de handicap.

Ces actions de maintien dans l'emploi sont menées en partenariat avec les Services de Santé au Travail (SST) et le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH).

Dans la continuité de la démarche, Samsic poursuivait la volonté de création d'une entreprise adaptée pour s'inscrire à chaque étape du parcours d'insertion d'une personne en situation de handicap.

○ Résultats

- ✓ En 2013, le nombre de personnes en situation de handicap maintenues en emploi au sein du Groupe était de 61.

Samsic	2010	2011	2012	2013
Taux de personnes en situation de handicap / effectif global	7,98 %	8,40 %	9,29 %	10,00 %

- ✓ Le projet d'une entreprise adaptée (EA) a abouti, avec la création de SAM'aide fin 2013.





Normes Internationales du travail

Formation de nos collaborateurs & Evolution de carrière



○ Objectif

Associer l'expérience terrain à des formations ciblées pour enrichir les compétences , la qualité de service rendue à nos clients et favoriser l'évolution de carrière de nos collaborateurs .

○ Mises en œuvre

Le groupe Samsic est un spécialiste des métiers de services et rassemble à ce titre de multiples compétences parmi ses collaborateurs. Afin de les mettre en valeur et les faire évoluer, des centres de formation interne ont été créés. Ils font évoluer les compétences de près de 10000 personnes chaque année.



Centres	Formations dispensées
IFES Institut de Formation de l'Entreprise Samsic	Compétences clés (français, mathématiques, informatique); Cours Opérationnels, Juridique & Social ,Commerce; CQP, PRAP, Eco-conduite, Métiers associés, habilitations spécifiques... (plus de 100 formations)
FORGET FORMATION	Transport; Logistique; Manutention; Travaux Publics; Sécurité; Eco-conduite et Risques Routiers; Management...(60 modules, 6 domaines spécifiques)
SINFONI Samsic Institut de Formation National Interim	Argumentaire commercial; Maintien dans l'emploi; Gestion des risques; cursus de professionnalisation; Management
CFS Centre de Formation Samsic Sécurité	CQP-APS; SSIAP 1, 2, 3; Sauveteur Secouriste du Travail (SST); habilitations électriques, Equipier de 1 ^{ère} intervention; management...*
INNOV'FORMATION	Formations habilitantes spécialisées au domaine nucléaire (Nucléaire; Prévention des Risques; Logistique; Management; Formation métier) *

* Certaines de ces formations peuvent également être dispensées à des entreprises extérieures.





Normes Internationales du travail

Principe
N° 3

Principe
N° 4

Principe
N° 5

Principe
N° 6

o Résultats

- ✓ Le groupe Samsic organise régulièrement des séances de diplômes, au cours desquelles les salariés diplômés sont mis à l'honneur. Dans le cadre de la démarche "Compétences Clés", formation facilitant l'intégration des personnes issues de la diversité:
- ✓ 12 diplômes ont été remis le 11 avril 2014 par l'IFES et l'INFREP à des salariés de Samsic Propreté œuvrant à la tour TF1 en présence de Nonce PAOLINI, PDG de l'entreprise.



- ✓ En collaboration avec Schneider Electric, Forget Formation a mis en place une **unité mobile de formation** en France qui permet la réalisation de la formation « habilitation électrique » directement sur leur lieu de travail. Cette formation complète s'adapte ainsi aux besoins de l'entreprise en générant une économie de temps et une optimisation des budgets par la suppression des frais liés au transport et à l'hébergement des stagiaires.



- ✓ Destiné aux conducteurs routiers en préparation d'un titre professionnel ou en formation réglementaire, Forget Formation utilise des **simulateurs de conduite routière** pour confronter les stagiaires à une vaste gamme de situations réalistes. L'impact environnemental est grand avec une réduction de la consommation d'énergie et une forte baisse des émanations de CO₂.



Normes Internationales du travail

Préserver la Santé & la Sécurité au travail

Principe N° 3

Principe N° 4

Principe N° 5

Principe N° 6

○ Objectif

La préservation de la santé et de la sécurité des personnes est une priorité permanente de Samsic et concerne sans exclusion tous les niveaux de l'entreprise.

○ Mises en place

- Un **programme national Santé Sécurité** visant une meilleure prévention des risques et prise en compte des troubles musculo-squelettiques est déployé afin de répondre aux forts objectifs SSE de Samsic et confirmer la tendance baissière constatée.
- Des démarches de **certification Mase** sont multipliées pour former et mieux accompagner nos structures opérationnelles dans l'efficacité du management de la santé sécurité au quotidien.
- La recherche d'amélioration des conditions de travail ainsi qu'une meilleure prise en compte du biorythme de nos agents nous amènent à promouvoir le **travail en journée**.

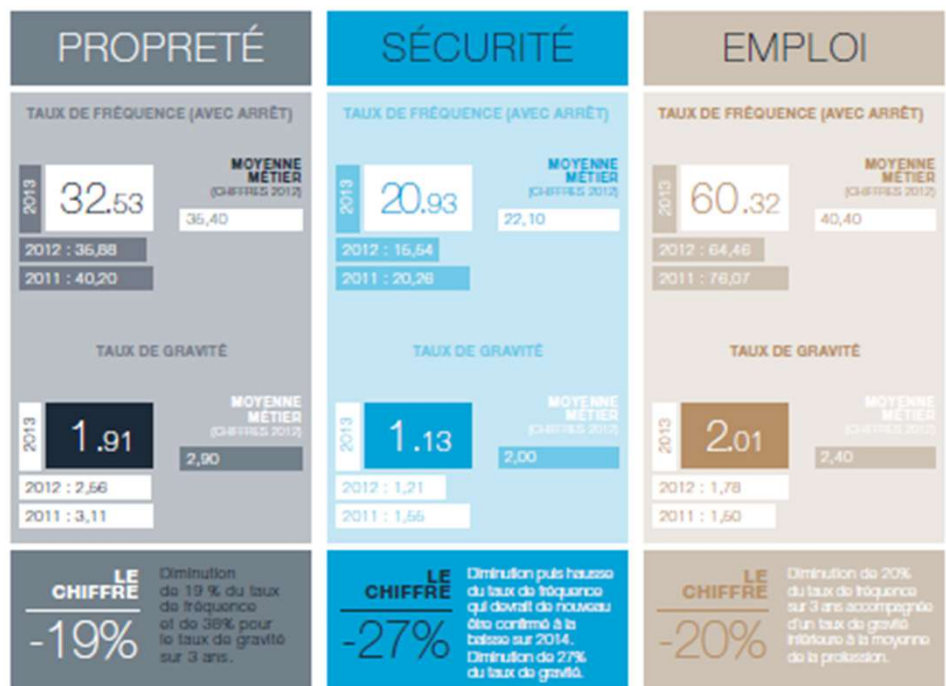
○ Résultats

21
CLIENTS PENNAIS ONT ADOPTÉ LE TRAVAIL DE JOUR

LE TRAVAIL EN JOURNÉE, UN NOUVEAU TOURNANT

La charte pour le travail en journée en Bretagne est née de l'initiative de donneurs d'ordres, sous l'impulsion de la FEP Ouest. Samsic y a apposé sa signature en décembre 2013 et tire aujourd'hui un bilan positif du dispositif.

Les Agents de Service sont mieux reconnus et plus valorisés, leurs conditions de travail sont améliorées, leur cohabitation avec les salariés favorise l'amélioration des relations humaines...





Environnement

Des services respectueux de l'environnement



Objectifs

Notre démarche environnementale fait partie intégrante de notre politique Développement Durable. Nos priorités sont de:

- Réduire l'impact environnemental de nos activités
- Protéger la santé des agents et des occupants
- Contribuer aux objectifs environnementaux de nos clients et des sites sur lesquels nous intervenons

Mises en place



Achats

- Samsic sélectionne et référence pour les métiers de la propreté des consommables (essuie-main, papier hygiénique) et produits nettoyants ayant reçu l'Eco-Label Européen.
- En 2014, Samsic a mis en place le référencement d'une gamme de produits ayant obtenu le label Ecocert.
- L'utilisation de produits Eco-Labelisés livrés sous forme concentrée et de systèmes de dosages automatiques limite la quantité d'emballage de même que les centrales de dilution de produits favorise également un dosage maîtrisé et conforme aux dispositions du fabricant.
- Plus généralement, SAMSIC Propreté s'investit activement dans le **développement d'achats Eco-responsables** :

- papier labellisé FSC ou certifié PEFC



- vêtements de travail certifiés "OEKO-TEX standard 100 Groupe II" protégeant les porteurs contre les substances toxiques éventuellement présentes dans les composants de leurs tenues de travail.



Environnement

Des services respectueux de l'environnement

Principe N° 7

Principe N° 8

Principe N° 9

Le système de management environnemental de Samsic contribue à la qualité environnementale des bâtiments sur lesquels nous intervenons et ce, en participant à l'amélioration du niveau de performance des cibles énoncés dans les référentiels Haute Qualité Environnementale®.



Cibles d'Eco-gestion

•Gestion de l'énergie (C4)

- Formation/sensibilisation des agents aux Eco-gestes
- Maintenance préventive des matériels

•Gestion de l'eau (C5)

- Formation/sensibilisation des agents aux Eco-gestes et au signalement des anomalies constatées lors de la prestation (ex: microfuite)

•Gestion des déchets d'activité (C6)

- Proposition des services de Samsic Environnement à travers sa filiale GDA Environnement (spécialiste de la gestion des déchets)
- Formation/sensibilisation des agents au respect des consignes de tri des déchets du Client
- Chariot de lavage adapté au tri sélectif en place
- Utilisation de centrales de dilution et tissus d'essuyage réutilisables pour les prestations de propreté

•Gestion de l'entretien et de la maintenance (C7)

- Formation/sensibilisation des agents au signalement des anomalies
- Proposition des services de Samsic Métiers Techniques dans les domaines de la maintenance tels que la climatisation, électricité, chauffage, ventilation, sécurité incendie, etc.





Environnement

Des services respectueux de l'environnement

Principe N° 7

Principe N° 8

Principe N° 9



Cibles de confort

•Confort acoustique (C9)

- Utilisation de matériel d'entretien ayant un faible niveau sonore (52 dB pour l'aspirateur GD1010)

•Confort visuel (C10)

- Formation/sensibilisation à l'entretien des matériels et équipements de travail



Cibles de santé

•Qualité sanitaire des espaces (C12)

- Formation/sensibilisation et contrôle des agents de propreté au respect des méthodes d'entretien pour assurer les conditions d'hygiène adaptées à chaque espace (sanitaires...)

•Qualité sanitaire de l'air (C13)

- Utilisation de produits d'entretien ayant reçu l'Eco-label européen diminuant les risques de pollution de l'air due aux COV (Composés Organiques Volatils)
- Utilisation d'aspirateurs équipés d'une filtration absolue HEPA

•Qualité sanitaire de l'eau (C14)

- Utilisation de produits d'entretien ayant reçu l'Eco-label européen diminuant les impacts environnementaux des effluents (rejet des eaux usées)



Recyclage des déchets

Concernant le recyclage de nos déchets de "production", un état des lieux *in situ* du système de tri des déchets du Client est réalisé avant le démarrage des travaux, afin d'élaborer les règles environnementales à respecter.

Samsic Environnement à travers sa filiale GDA Environnement, facilitateur spécialisé dans la gestion des déchets peut compléter notre démarche et nos actions au travers de son expertise et sa maîtrise des exigences réglementaires en vigueur.



Promotion de l'"Eco-attitude"

Principe
N° 7

Principe
N° 8

Principe
N° 9

- **Sensibilisation & Formation aux Eco-Gestes**

Nos agents de service sont formés aux Eco-Gestes par l'intermédiaire de différents supports dont notamment:

- le livret d'accueil, la liste des Bonnes Pratiques Environnementales,
- les campagnes périodiques de sensibilisation
- le **SAM ' Concerné**, publication trimestrielle jointe aux bulletins de paie, communiquant les bonnes pratiques en matière de Sécurité et d'Environnement.



- **Prévention des risques & sensibilisation à l'éco-conduite**

Samsic met en avant la protection de ses salariés, que ce soit dans leurs missions professionnelles ou leurs déplacements :

- Un programme de sensibilisation à l'éco-conduite et de formation en e-learning via Sam ' Assure accessible à tous les salariés comportant une prévention des risques et une communication des règles de bonne conduite
- L'intervention d'un préventeur pour chaque sinistre responsable d'un véhicule de société , permettant au conducteur d'analyser les causes de l'accident.

- **Résultats (2013)**

- ✓ L'émission de combustion de gazole est en légère diminution à 11 430 teq CO₂ pour l'ensemble du parc (11 474 teq CO₂ en 2012)
- ✓ La consommation de carburant par véhicule s'élève à 2016 Litres (2057L en 2012)
- ✓ Nombres de véhicules électriques est de 38 (22 en 2012)
- ✓ Bilan des gaz à effets de serre (BEGES) réalisé sur Samsic Propreté et Samsic Sécurité
- ✓ La certification ISO 14001 améliore notre système global de management intégré sur le volet environnemental au delà du simple périmètre de certification par un partage des bonnes pratiques.



Lutte contre la corruption

Lutte contre la corruption

Principe
N° 10

○ Objectif

Lutter contre la corruption par la prévention des risques et la promotion des règles de conduite à observer dans les prises de décisions.

○ Mises en place

- **Charte Ethique et Dispositions contractuelles anti-corruption (cf page 5)**

Une disposition d'ordre juridique a été intégrée dans les contrats de travail des collaborateurs dirigeants et commerciaux. Cette disposition se traduit par l'insertion de 3 clauses anti-corruption dans les nouveaux contrats de travail notifiant:

- l'interdiction d'avoir recours à des actes de corruption;
- l'interdiction d'accepter ou de solliciter un avantage, quel qu'il soit, en échange de l'exécution d'un acte;
- l'interdiction d'accepter ou de solliciter un cadeau, une faveur ou un avantage venant d'un collaborateur ou d'une relation d'affaire. Les salariés sont également sensibilisés au sujet via notre charte éthique et notre Ethico-Test (outil permettant de se poser les bonnes questions lors d'une prise de décision pouvant présenter un risque de non-respect de l'éthique).

- **Maitrise des flux financiers**

La maîtrise des mouvements financiers par la centralisation des règlements et recouvrements assurée par les services supports aux services opérationnels conduit à limiter les risques de corruption.

○ Résultats

- ✓ Aucun dysfonctionnement majeur souligné par les contrôles internes.
- ✓ Aucune décision de justice concernant des comportements anticoncurrentiels
- ✓ Réception de toutes nos attestations NOTI2, Cotisations URSSAF à jour.