



SOCIÉTÉ OPTIMA SERVICE
GROUPE SOS

DROITS DE L'HOMME

CONDITIONS DE TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

SOCIÉTÉ OPTIMA SERVICE

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2014



EXPERTS EN RICHESSES HUMAINES



ENGAGEMENTS DE LA SOCIÉTÉ OPTIMA SERVICE

Le 10 décembre 2014

Monsieur le Secrétaire Général,

C'est maintenant depuis plus de 6 ans que la Société Optima Service partage ses valeurs fondamentales avec le Global Compact de l'ONU.

En tant qu'experts en Richesses Humaines, les deux entités du Groupe SOS : SOS Intérim et Pro-RH, défendent au quotidien les principes relatifs aux droits de l'Homme, aux conditions de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

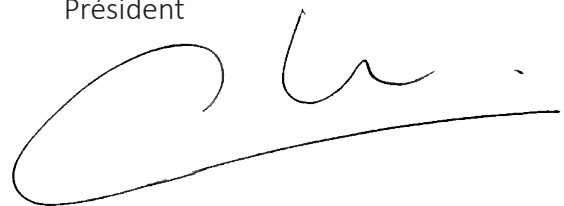
Vous pourrez remarquer, à la lecture de notre nouvelle Communication sur le Progrès, que la Direction et l'ensemble de ses collaborateurs s'appliquent à la mise en place et au maintien d'actions fortes et efficaces, avec motivation et implication.

Marquée par la nomination d'un nouveau Président, Mélanie CHARON, cette année 2014 a été portée par une démarche RSE active, enrichie de projets responsables.

Cette année à nouveau, la Direction de la Société Optima Service renouvelle ses engagements auprès de l'ONU avec conviction, dans le respect des 10 principes du Global Compact.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma très haute considération.

Mélanie CHARON
Président

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'C' followed by a series of loops and a long horizontal stroke at the bottom.

PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME



Principe n° 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 - Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

LA DÉMARCHÉ SÉCURITÉ

« **Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne** » article 3 de la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme**. C'est au travers de sa démarche de sécurité santé au travail que la **Société Optima Service** s'assure de faire valoir ce droit fondamental à l'ensemble de ses collaborateurs.

Ainsi, sous l'impulsion d'une direction engagée, la démarche de sécurité santé au travail, basée sur l'amélioration continue, est intégrée tout au long de nos process.

Afin de mieux connaître les métiers, les postes et l'environnement de travail de nos clients, nous organisons des «visites terrain».

Ces visites nous permettent de découvrir les clients, mais également d'adapter nos messages sécurité suite à une évolution du poste de travail, à l'intégration de nouvelles pratiques, etc.

Elles nous permettent aussi de vérifier l'efficacité sur le terrain de notre démarche et constater les points forts et les points à améliorer.

DÈS LE RECRUTEMENT, S.O.S s'attache à vérifier que les compétences et les formations des candidats soient en adéquation avec les postes de travail et prend en compte le comportement du candidat.

S.O.S. s'assure des dates de validité de formation de chaque candidat/intérimaire. Si cela est nécessaire, les recyclages de formation sont financés par S.O.S. et suivis par les intérimaires.

AVANT CHAQUE DÉLÉGATION, un accueil sécurité est dispensé à chaque intérimaire. Celui-ci est renouvelé tous les 2 ans et comporte une sensibilisation à la sécurité, construite grâce à la prise en compte du retour d'expérience (situations dangereuses, accidents) :

- ➊ Des livrets d'accueils spécifiques sont mis en place, en partenariat avec l'entreprise cliente, et remis avant chaque délégation accompagnés de commentaires précis,
- ➋ Une information sur le droit d'alerte et de retrait est également donnée avant chaque délégation.
- ➌ Une évaluation sécurité au travers d'outils tels que : quiz spécifique, chasse aux risques, ...

RÉSULTATS

35 outils de sensibilisation (livrets, passeports, vidéos,...) sont réalisés pour nos intérimaires, conjointement préparés avec l'entreprise utilisatrice concernée, et utilisés avant chaque délégation.



DURANT LA MISSION, des campagnes de sensibilisation à la sécurité sont réalisées sous diverses formes :

- ➊ Les « flash sécurité » mensuels sont transmis aux intérimaires (thèmes : sécurité routière, port des EPI, règles de vie, ...)
- ➋ Les messages sécurité peuvent également être envoyés par SMS aux intérimaires,
- ➌ L'affichage de messages sécurité dans nos agences ainsi que chez nos clients,
- ➍ L'animation de réunions sur le thème de la sécurité et la santé au travail (à titre préventif ou curatif suite à l'identification d'une situation dangereuse, d'un incident, d'un accident, ...)



RÉSULTATS

66 actions de réunions sécurité et «visites terrain» ont été réalisées depuis le début de l'année.

SUITE À LA MISSION, une évaluation de l'intérimaire est réalisée conjointement entre S.O.S. et l'entreprise cliente, à l'aide d'une fiche d'évaluation intérimaire. Celle-ci comporte une évaluation concernant les thèmes de la sécurité, santé au travail et environnement.

L'intérimaire nous fait part de son expérience au sein de l'entreprise cliente lors d'un entretien appuyé par la fiche « infos missions », en abordant plusieurs thèmes dont la sécurité sur le poste de travail.

UNE PARTICIPATION ACTIVE

Guidé par le principe d'amélioration continue, le Groupe SOS analyse tout dysfonctionnement constaté (accident du travail, réclamation client, ...). Chaque agence compte ainsi un correspondant QSSE, formé à l'analyse des causes fondamentales, permettant ainsi de mettre en place des actions correctives et préventives pour éviter qu'un dysfonctionnement similaire se reproduise.

RÉSULTATS

100% des agences du Groupe SOS ont un correspondant QSSE formé.

2 référents «Groupe» centralisent les bonnes pratiques de chaque agence afin de les mutualiser au sein de notre réseau.

BILAN GÉNÉRAL

Pour que les erreurs et les constats d'hier deviennent une force pour demain, chaque collaborateur du Groupe SOS partage un retour d'expérience grâce à un outil unique : le Tableau des Dysfonctionnements et Améliorations (le TDA).

Cette volonté de progrès et cette quête d'efficience dans les domaines de la qualité, la sécurité et la santé au travail, se poursuivent dans le but d'assurer une sûreté quotidienne au travail pour l'ensemble des collaborateurs permanents et intérimaires.

PRINCIPES RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL



Principe n° 3 - Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective

Principe n° 4 - Elimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Principe n° 5 - Abolition effective du travail des enfants

Principe n° 6 - Contribution à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et profession

En tant qu'expert en Richesses Humaines, la Société Optima Service porte une attention particulière et primordiale à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Cette philosophie se concrétise par la mise en place de plan d'actions et d'engagements quotidiens en faveur de l'égalité homme/femme, de l'emploi des jeunes et seniors et de l'insertion professionnelle.

PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Notre entreprise consciente de l'importance du principe d'égalité professionnelle, réaffirme sa volonté d'agir pour l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A la lecture du bilan 2013, nous avons pu constater que les actions menées montrent que l'entreprise intègre les principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre du renouvellement dudit plan 2014, le Groupe SOS fixe des objectifs sur les domaines d'actions suivants :

- 🕒 L'embauche
- 🕒 La formation
- 🕒 La rémunération effective
- 🕒 Les conditions de travail



Les dispositions de ce plan ont vocation à bénéficier à l'ensemble des salariés permanents du Groupe SOS.

L'EMBAUCHE

Objectif de progression : Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement, des stéréotypes femmes hommes.

Action : Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emplois : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes (formuler les offres d'emploi de manière asexuée) .

Indicateur chiffré : Nombre d'offres d'emploi analysées et validées.

LA FORMATION

Objectif de progression : Favoriser la réadaptation à leur poste de travail les salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois.

Action : Rendre prioritaires les salariés reprenant leur activité après un congé familial de plus de 6 mois pour les formations de l'année suivante.

Indicateur chiffré : Proportion de salariés revenant de congé familial de plus de 6 mois ayant suivi une formation au cours de l'année suivante.

LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Objectif de progression : Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités salariales.

Action : Mener chaque année une étude périodique des éventuels écarts de rémunération liés au genre, par fonction et tranches d'âges.

Des actions correctives seront engagées en cas d'écarts de salaire injustifiés au-delà de 5% entre les femmes et les hommes .

Indicateur chiffré : Résultats chiffrés de l'étude.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Objectif de progression : Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

Action : Etudier 100% des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi.

Indicateur chiffré : Proportion des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail étudiées.

Proportion des demandes de modifications de l'organisation du temps de travail satisfaites.

RÉSULTATS

Le bilan du Plan d'Actions 2014 a notamment mis en évidence les résultats suivants :

- **L'embauche** : 100 % des offres sont ouvertes aussi bien aux femmes qu'aux hommes, notamment avec la notion «H/F»
- **La formation** : non applicable car pas de congés familial de plus de 6 mois en 2014
- **La rémunération effective** : Il n'est pas constaté d'écart lié au genre
- **Les conditions de travail** : 100 % des demandes ont été étudiées et acceptées

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Nous avons acquis une compétence reconnue en tant qu'intermédiaire de l'emploi, et nous nous sommes attachés à promouvoir les actions en faveur de l'emploi, et notamment de nombreuses actions visant à promouvoir la lutte contre les discriminations, la prévention des risques, la sécurisation des parcours professionnels.

Conscients des difficultés que peuvent rencontrer certains publics sur le marché du travail, en terme de maintien dans l'emploi ou d'opportunités de recrutement, nous entendons réaffirmer notre capacité à agir pour le déploiement de dispositions favorables à destination des jeunes et des salariés âgés.

Le plan d'action réalisé répond à plusieurs objectifs permettant la transmission des savoirs et des compétences entre les jeunes et les salariés âgés.

Ce plan d'action a pour objet de :

- ➊ Faciliter l'intégration des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI,
- ➋ Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- ➌ Assurer la transmission des savoirs et des compétences.



Celui-ci concerne l'ensemble des salariés, permanents et intérimaires de l'entreprise et s'applique :

- ➊ aux jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés) ci-après désignés « les jeunes ».
- ➋ aux salariés âgés d'au moins 50 ans (ou d'au moins 45 ans pour les personnes reconnues travailleurs handicapés), ci-après désignés « les seniors ».

Diverses actions ont alors été mises en place au sein du Groupe SOS :

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES (INTÉGRATION, FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DANS L'ENTREPRISE)

- ➊ Définition d'un objectif chiffré en matière de recrutement de jeunes en CDI
- ➋ Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, formalisé par la création d'un livret d'accueil et d'un tableau de suivi des formations réalisées au poste.
- ➌ Désignation d'un référent et description de ses fonctions, afin d'accompagner et orienter le « jeune » durant les 2 premiers mois de son embauche et mise en oeuvre de l'entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent.
- ➍ Développement de l'alternance au sein du Groupe SOS et promotion des contrats en alternance intérimaires auprès de ses clients.
- ➎ Mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (notamment en termes de mobilité et garde d'enfants)

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES « SENIORS »

- ➊ Définition d'objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des seniors
- ➋ Favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité en collaboration avec des interlocuteurs extérieurs
- ➌ Favoriser le recrutement de salariés âgés dans l'entreprise en faisant prévaloir le principe de non-discrimination
- ➍ Favoriser le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation, notamment par l'établissement d'un passeport formation.

PROMOUVOIR LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES, par la mise en place d'équipes de travail d'âge mixte tenant compte des expériences et des expertises professionnelles, et par la délégation de personnel «sénior» pour les fonctions de tutorat.

RÉSULTATS

Ce plan d'actions réalisé dans le cadre du Contrat de Génération du Groupe SOS a été déployé dans **100 % des agences** du groupe, soit 12 agences de travail temporaire et 1 cabinet de recrutement, et s'applique à la **totalité du personnel**.

En 2014, la Société Optima Service a communiqué les résultats suivants :

➊ **Insertion durable des jeunes**

Nombre total d'embauche en CDI dont nombre de jeunes : 4 - Objectif : 1

➋ **Emplois des salariés âgés**

Nombre total de seniors : 8 - Objectif = 9 (1 départ à la retraite, 1 démission et 1 entrée en catégorie «sénior»).

100 CHANCES 100 EMPLOIS : 2 ANS DÉJÀ !

Mise en place en 2005 sous l'impulsion de l'entreprise Schneider Electric et du ministère de l'économie, l'opération «100 chances 100 emplois» a pour but d'accompagner les jeunes issus des ZUS* ou CUCS** dans leur entrée sur le marché du travail. Déjà mis en place sur 16 bassins d'emplois français, SOS Intérim déploie le dispositif sur le bassin ébroïcien depuis fin 2012.

Fortement impliqué dans le déploiement de ce dispositif d'insertion sur le bassin ébroïcien en tant que «co-pilote Entreprise», la Direction du Groupe SOS souhaite étendre son champ d'actions aux autres bassins d'emplois maîtrisés par les agences SOS Intérim.

*ZUS : Zone Urbaine Sensible

**CUCS : Contrats Urbains de Cohésion Sociale

Un programme ambitieux !

- insérer des jeunes adultes (18- 30 ans) dans le monde professionnel en les accompagnant jusqu'à l'emploi durable,
- lutter contre les discriminations,
- favoriser la diversité,
- innover dans une démarche portée par les entreprises,
- rassembler des entreprises et les acteurs sur un bassin d'emploi dans une démarche commune en faveur de l'insertion.

Un objectif économique et sociétal : 60% de sorties positives

- répondre à des besoins économiques locaux en repérant des potentiels dans les quartiers défavorisés,
- promouvoir l'égalité des chances par un parcours personnalisé d'insertion professionnelle,
- s'appuyer sur un partenariat durable entre les acteurs économiques, les responsables associatifs, les services de l'état, les collectivités locales, animé par une entreprise pilote.

Le sport comme élément fédérateur

Afin de faciliter la prise de contact avec le monde de l'emploi et de l'entreprise, les pilotes «Entreprise» (SOS Intérim et Schneider Electric), le pilote «Emploi» (la Md3e) ainsi que les services de l'Etat ont organisé une rencontre sportive jeunes/entreprises le 21 novembre 2014.

Pilotée par la MD3E, cette action a pour objectifs :

- de rassembler les entreprises, les acteurs institutionnels et les prescripteurs dans une démarche commune en faveur de l'insertion dans les quartiers sensibles,
- de changer les représentations du public jeune demandeur d'emploi et de l'entreprise en pratiquant une activité sportive fédératrice,
- de donner au public jeune demandeur d'emploi une idée plus juste de la sphère emploi en créant du lien direct avec le monde de l'entreprise,
- apporter des réponses aux jeunes sur les sujets de l'apprentissage, la mobilité et les métiers des entreprises partenaires, par la mise à disposition de stands.

RÉSULTATS

En septembre 2014, l'opération présente des chiffres en perpétuelle croissance :

- **8 SAS** organisés (+ 60 % par rapport à 2013)
- **65 jeunes** entrés dans le dispositif (+ 58 % par rapport à 2013)
- **49 entreprises fédérées** (+ 20 % par rapport à 2013)
- **18 candidats en accompagnement** (idem à 2013)
- **35 candidats en sortie positive** (+ 66 % par rapport à 2013)

Bilan journée «Aviron» :

- **43 jeunes mobilisés** sur la journée
- **17 acteurs économiques participants**



CIPi : UN SUCCÈS RENOUVELÉ

Initiée en 2010 par SOS Intérim, l'action formation dénommée «CIPi» (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire) reste un franc succès auprès des intérimaires, mais également auprès des entreprises clientes.

Pour rappel, l'objectif de cette action est de faciliter l'insertion professionnelle de candidats motivés. Il comprend des périodes de formation et de missions d'intérim en entreprise et a pour but d'aider le candidat à s'insérer dans un métier ou à reprendre contact avec le milieu professionnel.

La formation s'adresse aux candidats :

- 🕒 Sans emploi ayant moins de 210 h d'activité au cours des 6 derniers mois
- 🕒 De moins de 26 ans sorti du système éducatif sans expérience
- 🕒 Demandeurs d'emploi de longue durée
- 🕒 Habitants d'une ZUS (Zone Urbaine Sensible)
- 🕒 Ayant une RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé)

La durée du contrat est comprise entre 370 et 420 heures.

RÉSULTATS

Le CIPi a ainsi été reconduit en 2014 avec **13 intérimaires**, par le maintien de **2 formations**. Un **second client** a ainsi rejoint le dispositif, qui enregistre un **taux de réussite de 100%**.

Le CIPi avec SOS Intérim, et après ?

80 % des intérimaires ayant suivi un CIPi avec SOS Intérim depuis 2012 **ont été maintenus dans l'emploi** :

- 🕒 19 en CTT
- 🕒 3 en CDD
- 🕒 3 en CDI
- 🕒 5 en formation

5 % sont en recherche d'emploi.

15% ont suivi d'autres horizons (déménagement, ...)

BILAN GÉNÉRAL

Principal acteur de l'emploi, le Groupe SOS tend à maintenir toute action en faveur de la lutte contre la discrimination. Ainsi, la direction souhaite poursuivre le développement du dispositif «100 Chances 100 Emplois» pour l'année 2015, ainsi que la proposition de formation CIPi à l'ensemble de ces entreprises clientes.

PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT



Principe n°7 - Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement

Principe n°8 - Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe n°9 - Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Conscient de l'impact écologique que peut avoir notre activité sur l'environnement, nous nous engageons à prendre en considération notre rôle d'acteur sur le plan écologique et mettons tout en oeuvre pour diminuer nos déplacements, nos déchets ainsi que les rejets de Co2.

C'est donc par de multiples actions que nous tendons à diminuer cet impact, et protéger la terre léguée aux générations futures.

RENOUVELLEMENT D'ÉQUIPEMENTS

VÉHICULES

Afin de réduire l'impact écologique de nos déplacements commerciaux, nous sommes très vigilants sur le choix de nos véhicules. En effet, nous tenons à renouveler nos véhicules de manière régulière afin de toujours se rapprocher de la dernière norme écologique en vigueur. De plus, nous privilégions le type commercial lors de l'achat de véhicules, étant plus légers et moins puissants, leur niveau de pollution en est moins important.

L'ensemble de notre parc automobile suit des contrôles réguliers (révisions, contrôle pollution,...) afin de maintenir un niveau correct de l'état de nos véhicules.

Parmi les véhicules de tourisme, nous tenons à limiter les rejets de Co2, en choisissant un véhicule dont le taux de rejet sera inférieur à celui du véhicule précédent.

RÉSULTATS

Le parc automobile du Groupe SOS compte **16 véhicules** dont :

- **12 de type «commercial»**, dont **60 % répondent à la norme Euro 5** (norme en vigueur depuis 2014 : Euro 6).

Les véhicules répondant à la norme Euro 4 seront renouvelés prochainement.

- **4 de type «tourisme»**, dont 2 renouvelés en 2014, présentent **un taux inférieur de rejet de Co2** par rapport au véhicule remplacé (-24% et -6% de rejet de Co2).

TÉLÉPHONES MOBILES

Afin d'éviter les trajets voitures effectués par l'équipe commerciale pour consulter leurs courriels et agendas en agence, l'ensemble des téléphones mobiles a été renouvelé par des smartphones, équipés d'un forfait incluant une navigation internet. De plus, nous motivons nos équipes à privilégier l'agenda numérique à l'agenda papier, ceci dans un souci de diminuer la consommation et les déchets de papier.

Dans le cadre de l'activité de notre Cabinet de recrutement Pro-RH, qui intervient sur l'ensemble du territoire français, ce nouvel outil vient compléter l'outil informatique déjà en place, permettant de réaliser des entretiens à distance via internet, limitant ainsi les déplacements du candidat à l'agence.

RÉSULTATS

18 téléphones ont été remplacés par des **smartphone**.

En 2014, **8%** des entretiens de Pro-RH ont été réalisés en ligne, avec des projets sur des territoires lointains pour 2015, prévoyant de nombreux entretiens en ligne.

CHAUDIÈRE

En remplacement de notre chaudière à gaz de plus de 20 ans, et dans la continuité de notre politique RSE, nous avons fait l'acquisition d'une chaudière à condensation qui fait partie des équipements de «l'habitat nouvelle génération».

En effet une chaudière à condensation consommera 15 à 20 % de gaz en moins pour une performance identique à une chaudière classique.

En parallèle, la quantité de gaz toxiques et polluants rejetés dans l'atmosphère est réduite. La chaudière à condensation est l'une des chaudières les plus écologiques du marché.

RÉSULTATS

Ainsi, nous prévoyons de **diminuer notre consommation de gaz** sur l'année 2015.

AGRANDISSEMENT DU SIÈGE SOCIAL

VERRIÈRE

Après avoir identifié un besoin d'agrandissement des locaux du siège social, nous nous sommes intéressés à des moyens écologiques de construction.

Nous avons donc choisi de réaliser une verrière (toit vitré), permettant de profiter d'un puit de lumière naturelle, limitant ainsi notre consommation d'électricité.

Le choix des matériaux de construction a également été réfléchi. En sélectionnant le bois pour la construction des murs, nous privilégions un matériau plus écologique car renouvelable.

CLIMATISEUR RÉVERSIBLE

Dans le cadre de la régulation de la température dans ce nouveau local, nous avons opté pour l'installation d'un climatiseur réversible. Ainsi, ce même appareil produira de la chaleur l'hiver et de la fraîcheur l'été, tout en consommant moins d'énergie qu'un climatiseur associé à un système de chauffage traditionnel.

Avantages attribués au climatiseur réversible :

- ⌚ Économie d'énergie,
- ⌚ Le climatiseur, à production égale de chaleur, est plus économique qu'un chauffage,
- ⌚ Les économies de chauffage financent donc largement la consommation d'été,
- ⌚ Confort en toute saison (durée d'utilisation prolongée).

OBJECTIF

Diminution de l'impact écologique par le choix de matériaux et appareils adaptés.

BILAN DE L'ACTION

Toutes ces actions et réflexions ont été des choix stratégiques prenant en compte la diminution de l'impact écologique et la diminution des coûts quotidiens, et s'inscrivent dans notre démarche RSE.

Nous avons établi cette année un diagnostic RSE nous permettant de visualiser nos actions et de les mesurer de manière annuelle.

PRINCIPE RELATIF A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



Principe n° 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

La Société Optima Service a mis en place une politique commerciale qui détermine clairement les marges de manœuvre des équipes. Cela nous permet notamment d'encadrer nos relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

Afin de remercier le partenariat de nos clients durant l'année écoulée, nous sélectionnons des cadeaux symboliques à valeur unitaire modérée, commandés de manière centralisée.

Dans notre vision éthique de la profession, nous condamnons par exemple toute pratique immorale comme la demande de « Welcome Bonus » que nous rejetons systématiquement.

Concernant notre politique achat, nous avons à cœur de réaliser des choix objectifs concernant nos fournisseurs en comparant la qualité et le prix du produit ou la prestation proposés. Nous faisons systématiquement établir plusieurs devis selon un cahier des charges prédéfini et identique pour tous les fournisseurs consultés. Nous ne favorisons aucun candidat par rapport à des critères subjectifs, nous sommes attachés à nos valeurs objectives et impartiales.

Un tableau des fournisseurs référencés, validés par la Direction, est mis à la disposition de nos agences, afin de sécuriser notre process achat et éviter toute démarche commerciale auprès de nos équipes.

OBJECTIF

Notre objectif est d'adopter un comportement éthique permettant d'établir et de maintenir des relations légitimes et de confiance dans nos transactions.

SOCIÉTÉ OPTIMA SERVICE GROUPE SOS



Interlocuteur Pacte Mondial

Anne-Sophie ANNE
47, rue de la Harpe - BP 247
27002 Evreux cedex
Tél. 02 32 33 03 35 - Fax 02 32 31 11 91
asanne@sos-interim.fr

www.groupe-sos.fr

GROUPE SOS - SOCIÉTÉ OPTIMA SERVICE
47, RUE DE LA HARPE - BP 247
27002 EVREUX CEDEX
TÉL. 02 32 33 03 35
FAX 02 32 31 11 91
sos@groupe-sos.fr



Consultable sur www.groupe-sos.fr