

GLOBAL COMPACT

Communication on Progress 2014

1. General information

À l'attention de nos actionnaires et clients :

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

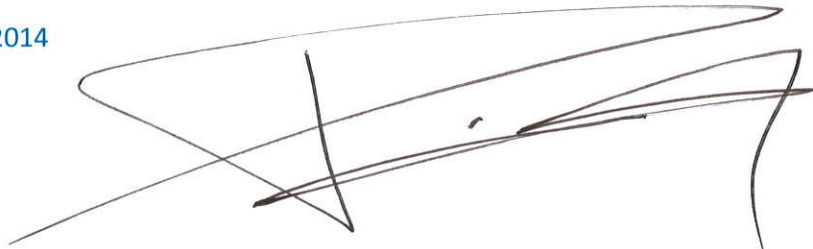
Dans cette communication sur notre progrès nous avons souhaité décrire les actions que nous avons mises en place pour intégrer toujours plus les principes du Global compact dans notre stratégie d'entreprise, dans notre culture et nos réalisations.

Nous nous engageons à lancer un projet interne de lutte anti-corruption avec l'appui d'un cabinet extérieur.

Patrick de Coucy

Directeur général de BravoSolution France

Boulogne-Billancourt, Juin 2014



2. Labour

Assessment, policy and goals

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

- BravoSolution s'engage à développer la parité Homme/Femme au sein de ses équipes et encourage la diversité.
BravoSolution cherche à tout mettre en œuvre pour le bien-être de ses employés.
- BravoSolution ne tolère aucune sorte de harcèlement physique ou moral et aucune sorte de brimades orales ou physiques. Les collaborateurs du groupe ont une parfaite autonomie dans l'organisation de leurs tâches au quotidien.
- BravoSolution interdit toute discrimination, qu'elle soit de nature raciale ou sexuelle.
- La non discrimination est ancrée dans le paradigme de l'entreprise et s'opère de manière organique sans avoir besoin de définir une politique spécifique.
- BravoSolution est attentif au bien-être de ses collaborateurs, des groupes de travail sont mis en place afin de veiller à la qualité du management, à une bonne gestion de la communication, à un équilibre vie professionnelle/vie privée et aux habitudes liées à l'environnement de travail.
- Un audit social a été réalisé en 2013 afin de relever les points d'attention et les pratiques positives de la vie de l'entreprise. Celui-ci sera reconduit en 2014.

Implementation

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

- Les critères de recherche dans le recrutement privilégient les parcours académiques sans restriction d'école (pas nécessairement rang 1), mais plutôt sur les formations métiers achats et les expériences pertinentes dans nos activités en essayant d'équilibrer ingénieur, commerciaux, université ou formations techniques.
- Chaque candidat est reçu de la même façon quel que soit le poste, le processus de recrutement est identique pour tous.
- L'intégration des nouveaux collaborateurs est identique sans différenciation de grade (ETAM, stagiaires, intérim vs Cadre). Avant leur arrivée, chaque nouveau collaborateur est présenté à l'ensemble des salariés via un email de bienvenue décrivant leur parcours. Le jour de leur intégration, le nouveau collaborateur reçoit un kit de bienvenue par la RH lui rappelant toutes les procédures de l'entreprise (congés, déplacement, matériel...). Le salarié est ensuite présenté personnellement aux différentes équipes et bénéficie d'une présentation individuelle de nos secteurs d'activités.

- La parité fait l'objet d'un suivi mensuel et d'un indicateur dans les points hebdomadaires sur le recrutement.
- BravoSolution a rédigé un guide interne de bonne conduite qui a été distribué à tous et intégré au Welcome kit.
- Une équipe de délégués du personnel a été élue en 2012. Composée de 2 délégués et 2 suppléants, cette équipe rencontre régulièrement la direction générale et ce, dans une démarche de transparence, de dialogue et d'amélioration.
- D'ici la fin d'année 2014, BravoSolution aura créé son CE sous forme d'une DUP.
- L'ensemble de nos process de travail est défini et répertorié dans le cadre de notre certification ISO 9001 version 2013, depuis 2006.
- Bravosolution est attentif au bien être de ses salariés en mettant gratuitement à disposition du café et du thé. Une douche est également accessible au sein de nos locaux notamment pour les employés pratiquant du sport pendant leur temps de pause.
- Bravosolution, participe depuis l'année 2013 au programme Great Place to Work afin d'améliorer le quotidien de nos salariés sur leur lieu de travail. Après le lancement d'un audit interne, Bravosolution a mis en place un certain nombre de groupe de travail sur les thèmes de la communication, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, la communication intra projet afin d'enrichir notre quotidien de bonnes pratiques.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

- BravoSolution continue à respecter la parité hommes/femmes. En Mai 2013, nous pouvons compter 43 % de femmes et 57 % d'hommes, un taux de femmes en augmentation par rapport à 2012.
- BravoSolution a recruté 18 personnes dont 15 en CDI et 3 en stage sur l'année 2013.
- BravoSolution compte plusieurs collaborateurs d'origines ou de nationalités ethniques multiples : tunisienne, italienne, chinoise, espagnole, algérienne et anglaise.
- De nombreuses formations ont été suivies : plus de 50% des collaborateurs ont assisté aux formations proposées (linguistiques, développement personnel, compétences techniques, etc...)
- BravoSolution a toujours considéré l'intégration de collaborateurs de nationalités étrangères comme une richesse pour l'entreprise. Aussi, tous les titres de séjour des salariés étrangers ont été renouvelés en 2014, grâce à leur intégration et à leur implication au sein de l'entreprise.

3. Environment

Assessment, policy and goals

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

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

Implementation

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

Poursuite de notre politique énergétique déployée en 2012 :

- Les points fax ont été supprimés
- Les impressions sont par défaut en noir&blanc et recto-verso
- La plupart de nos fournisseurs sont situés à moins de 2 km de BravoSolution, favorisant la marche à pied et limitant ainsi la pollution.
- Chaque nouvel arrivant reçoit une tasse afin d'éviter de jeter son gobelet pour chaque boisson prise dans la journée.
- Le tri sélectif a été mis en place notamment pour les cartouches d'encre et le matériel informatique qui est assuré par les prestataires spécialisés. Nous mettons à disposition un bac de récupération accessible à tous.
- Aucune lumière n'est laissée allumée la nuit et le week-end. De même, les ordinateurs doivent être éteints à la fin de la journée (pas de veille). Le dernier employé quittant les locaux est chargé de vérifier que les climatisations et lumières sont éteintes avant de partir.
- Le transport étant une source de pollution, nous remplaçons nos véhicules de société tous les 4 ans.
- Les véhicules de fonction des collaborateurs affichent des émissions carbone inférieures à < 140g/km

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

- Notre consommation d'électricité a ainsi baissé de 10% sur les deux dernières années (2011 à 2013).
- Notre consommation de papier a diminué de 17% entre 2012 et 2013. Nos imprimantes sont programmées par défaut en recto-verso.
- Les véhicules de fonction des collaborateurs affichent des émissions carbone inférieures à 140 g/km. Critère que nous nous efforçons à respecter pour le choix de notre flotte automobile.

4. Human Right

Assessment, policy and goals

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

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

Implementation

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

- BravoSolution a cotisé cette année pour l'association Médecins Sans Frontières au travers l'achat de carte de vœux pour l'année 2014.
- Depuis fin 2013, BravoSolution finance les frais de scolarités d'une dizaine d'enfants malgaches dont les familles ne peuvent assumer ces frais.
- Nous privilégions les prestataires atteints de handicaps, notamment pour la commande de plateaux repas (34 sur l'année), l'impression de nos cartes de visites, les commandes de fournitures, l'entretien de nos plantes d'intérieur.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

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

5. Anti-corruption principles

Assessment, policy and goals

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

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

Implementation

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

- Nous choisissons nos fournisseurs sans favoritisme : nous demandons toujours plusieurs devis et/ou les rencontrons tous avant de faire notre choix. Nous ne communiquons pas nos devis aux fournisseurs concurrents.
- Nous mettons la transparence au cœur des échanges. La règle étant « la même information pour tous ».
- L'ensemble des collaborateurs s'engagent à exercer leurs fonctions en toute intégrité. La Direction ainsi que ses consultants condamnent toute tentative de corruption.
- Les collaborateurs s'engagent à ne pas divulguer d'informations pouvant compromettre notre intégrité et notre activité.
- Les remboursements des notes de frais sont encadrés : aucune distribution à un tiers n'est possible.
- Pour l'année 2014, BravoSolution a engagé un organisme externe pour l'audit de ses pratiques afin de prévenir toutes tentatives de corruption.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

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

Les résultats de l'audit nous sont à ce jour méconnus.