

**ROZENBAL**

 **GROUP**

Pacte Mondial des nations Unis

# COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2013

## *Communication On Progress*

**ROZENBAL France SAS**

Z.I. de Courtine – 297 Rue du Petit Mas - BP 21010 - 84096 Avignon Cedex 09 – France

Tél. 33 4 90 14 71 00 - Fax : 33 4 90 85 60 61 - [rozenblit@rozenblit.fr](mailto:rozenblit@rozenblit.fr)

S.A.S. au capital de 3 078 000 € - SIRET 342 248 499 00010 - RC 87 B 399 - APE 4649Z - SIREN 342 248 499 – N° intracommunautaire FR 24 342 248 499



## Lettre d'engagement du dirigeant

*En 2003, ayant répondu à l'appel du Pacte Mondial des Nations unies, je vous confirme notre soutien et notre adhésion aux 10 principes du Global Compact. Notre volonté de développer notre entreprise sur la base de ces grands principes, Droits de l'homme, Conditions de travail, Environnement et lutte contre la corruption est en parfaite continuité avec les valeurs de notre entreprise et notre volonté de progrès continu. Cela représente une source de motivation importante pour nos équipes. Nous souhaitons développer une entreprise où les valeurs d'égalité, de non-discrimination à l'emploi, d'autonomie du collaborateur et du management participatif est l'essence même de son fonctionnement.*

*En qualité de président, je renouvelle mon engagement et celui de mon entreprise aux 10 principes du Pacte Mondial proposés par l'organisation des Nations Unies. Dans le rapport qui suit, nous vous présenterons les actions ou les progrès réalisés sur l'année 2013.*

Michel Cozzolino  
Président



## - Présentation société

Nous sommes une société qui conçoit, fabrique et distribue des gammes de produits destinées à l'univers du nettoyage. Nos outils de ménage sont présents dans l'ensemble de la grande distribution GSA, GSB et GSS.

Nous travaillons en permanence sur l'innovation, la qualité produits et la qualité des relations humaines. Notre objectif est de couvrir tous les besoins dans les tâches quotidiennes d'hygiène, d'entretien et de rangement.

Nous avons entrepris depuis des années une démarche qualité nous permettant d'agir rapidement sur l'ensemble de nos dysfonctionnements.

Notre stratégie de développement est fondée sur une croissance mesurée, maîtrisée, nous permettant de tenir nos engagements clients et salariés dans la durée.



## SOMMAIRE

1. Actions engagées sur 2012
  - 1) Conditions de travail
  - 2) Environnement
  
2. Principes relatif aux droits du travail
  - 1) Cadre Général
  - 2) Le projet d'entreprise
  - 3) Discrimination
  
3. Principes relatifs à la lutte contre la corruption
  1. Cadre général
  2. Code de conduite anti-corruption

## - 1 / Actions engagées en 2012 :

### -1/ les conditions de travail :

- Les actions menées de 2011 à 2013 nous ont permis de mettre en place un code de conduite fournisseurs. Aujourd'hui, 80% de nos partenaires ont signé cette charte.

-En 2013, 46% de notre effectif est féminin. Cette progression depuis 2011 met en évidence notre souci de parité et d'égalité des chances.

### - 2/ Environnement :

- Nous avons poursuivi notre politique environnemental en intégrant de plus en plus de références FSC pou PEFC dans nos gammes de produits. En parallèle, les actions menées sur le recyclage des déchets plastiques nous ont permis de couvrir 25% de nos besoins en granulés plastiques.



## - 2/ Principes relatifs aux droits du travail:

### -1/ Cadre général :

La société Rozenbal France assure à ses institutions représentatives du personnel l'ensemble des droits prévus par la législation française et s'attache à faire vivre la négociation collective dans l'entreprise.

Cet engagement est confirmé dans un projet d'entreprise ambitieux dans lequel nous avons le collaborateur au centre de ce projet. Ce projet affirme notre engagement avec un objectif clairement défini :

« Faire adhérer nos collaborateurs à notre projet d'entreprise et permettre leur épanouissement »

Nous avons revu dans sa globalité notre approche auprès de nos collaborateurs, le but étant de leur donner un sens.



-2/ Le projet d'entreprise:

Il se décline en trois priorités :

- a) Mettre en place une organisation managériale:
  - Information sur le projet au niveau de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.
  - Mise en place de managenda au niveau des animateurs d'équipe
  - Mise en place d'éléments de mesure avec création d'un support commun pour les entretiens individuels.
- b) Identifier / Développer les compétences :
  - Réactualiser les fiches de mission / collaborateur
  - Mise en place d'un parcours d'intégration et des programmes de formation
  - Mise en place de méthodes d'évaluation des compétences
- c) Fidéliser :
  - Mise en place d'action pour Impliquer, rendre autonome, déléguer
  - Motiver par la reconnaissance
  - Faire progresser

## -2/ La discrimination:

Ce principe avait déjà été travaillé sur 2012, mais nous continuons notre démarche afin de garantir l'équilibre des traitements.

100% du personnel de la société Rozenbal France est représenté par des instances élues par le personnel.

Concernant les travailleurs handicapés, nous avons optés pour l'intégration d'un atelier (ESAT) à l'intérieur de l'entreprise depuis plus de 10 ans. Ainsi nous avons quinzaine de travailleurs handicapés travaillant à l'intérieur de notre structure, côtoyant au quotidien nos équipes. Cela leur permet de s'identifier complètement à la société Rozenbal France, de sortir du cadre thérapeutique et avoir une vraie finalité sociale. Nous les aidons ainsi à s'intégrer socialement.



## - 3/ Principes relatifs à la lutte contre la corruption:

### -1/ Cadre général :

La société Rozenbal France a mis en place, depuis 2013, un système de qualification et de contrôle de l'ensemble de sa gestion de contrat (établissement des offres, négociations et revues de commande) permettant de tracer et de mettre sous surveillance l'ensemble des processus de qualification et d'établissement des contrats par la direction de l'entreprise.

Cela lui permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

Par ailleurs, un code de conduite anti-corruption a été établi et doit être transmis à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Ce code permet de cadrer la nature et l'honnêteté des relations en interne mais aussi avec les clients, les fournisseurs, etc...



## -2/ Code de conduite anti-corruption:

- Nous nous conformons à la législation nationale.
- Nous allons ni offrir, promettre, solliciter ou accepter un avantage quelconque, que ce soit directement ou indirectement, dans le cadre de notre travail sans l'autorisation exprès de l'employeur. Cela n'inclut pas l'hospitalité normale ou des petits cadeaux, à condition que ceux-ci ne conduiront pas à une position d'obligation envers le donateur.
- Nous évitons tout conflit d'intérêts réel et potentiel entre les intérêts privés et ceux de l'organisation. Nous signalons directement chaque incident d'un tel conflit au responsable direct.
- Nous n'allons pas utiliser notre position dans l'organisation pour des gains personnels ou pour favoriser les membres de la famille et les amis.
- Nous n'allons pas profiter personnellement des ressources du bureau ou des biens de l'organisation comme le temps, l'équipement, les fournitures du bureau, etc.
- Nous traitons chacun d'une manière juste et équitable sans discrimination par rapport au sexe, race, religion, culture, éducation, affiliation ethnique, ou de nationalité.
- Nous veillons à la transparence, l'utilisation éthique et responsable des ressources financières et des biens.
- Nous nous engageons à suivre ce code de conduite.
- Nous allons publier ce code de conduite à nos partenaires professionnels et associés, en nous attendant qu'ils respectent cette politique



## CONTACTS DE VOS INTERLOCUTEURS

### *- PRESIDENT*

*Mr. Michel COZZOLINO*

*tél : 04.90.14.71.20*

*mob : 06.61.38.71.20*

*@ : cozzolino@rozenbal.fr*

### *- RESPONSABLE ASSURANCE QUALITE*

*Mme. Myriam Koenig*

*tél : 04.90.14.71.36*

*mob : 06.62.92.71.63*

*@ : quality@rozenbal.fr*

