



PROXIMITÉ



RÉACTIVITÉ



INNOVATION



OFFRES SUR
MESURE



QUALITÉ



GLOBALCOMPACT

RAPPORT 2014



DeCA
Propreté



DeCA

Propreté

Sommaire



01 DeCA Propreté



05 Droits de l'homme

07 Normes du travail



13 Environnement

19 Lutte contre la corruption

DeCA Propreté

L'engagement au coeur de la
politique du groupe

La lettre du Président

J'ai créé le groupe DeCA France en 1996 et je me suis toujours attaché à ce que notre développement reste connecté avec nos valeurs et soit synonyme de progrès partagés.

Aujourd'hui nous employons plus de 3 300 salariés. Nos implantations sont multi-régionales : je tiens à cette notion car elle symbolise la proximité et le caractère humain de nos structures.

Dès l'origine du groupe j'ai agi pour l'exemplarité de notre modèle et j'ai oeuvré pour que nos activités se développent en cohérence avec ces engagements.

Depuis 2013, nous avons fait le choix d'une croissance organique et raisonnée qui préserve les emplois du groupe et garantit sa pérennité.

Ce positionnement nous a permis d'ancrer davantage nos organisations dans une démarche globale de responsabilités. Nous avons structuré nos procédures, défini nos plans d'actions et cela nous a permis de nous différencier sur nos marchés. Conscients que nos salariés, nos clients, nos partenaires doivent être associés à nos démarches nous œuvrons en continue pour améliorer nos résultats.

En 2014, j'ai souhaité que nous nous engageons à soutenir le Pacte Mondial de Nations Unies pour créer un élan encore plus fort autour de ces valeurs. Nos entreprises ne doivent pas seulement être génératrices de profit, elles doivent aussi participer à une synergie durable pour les environnements où elles sont implantées.

Le discours que je porte en tant que chef d'entreprise doit évidemment se traduire par des résultats mesurables et je veille personnellement à ce que chaque acteur de nos activités y contribue.

Toutes nos équipes sont donc mobilisées autour de ces objectifs et nous mettons en œuvre les ressources et les contextes indispensables aux progrès attendus dans nos plans d'actions.

Je remercie tous nos collaborateurs qui s'investissent à 100 % dans nos actions et je réitère mon engagement à soutenir les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Je m'engage également à faire une communication claire et publique de nos actions et de nos résultats et à en informer nos collaborateurs, nos partenaires commerciaux et nos clients.



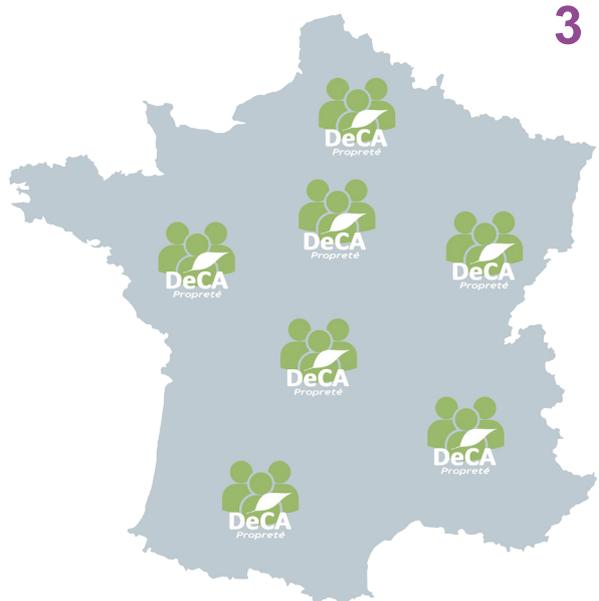
Bruno DECEUNYNCK
Président



Le Groupe

Créée par Bruno DECEUNYNCK en 1996, la société de nettoyage industriel près de Nantes est devenue un groupe multirégional. Depuis près de 20 ans, nos activités se sont développées sur 4 axes fondamentaux :

- Qualité
- Réactivité
- Offres sur-mesure
- Innovations



3 300 salariés

5 000 sites clients

7 directions régionales

26 agences

42 millions de chiffre d'affaires

2 550 000 m² nettoyés par jour en moyenne

36 500 h de prestations par semaine

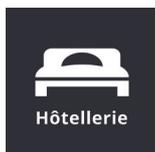
+ 130 travailleurs handicapés en 2014

6 660 h de formation
suivies en 2014

80% de produits écologiques
utilisés sur l'entretien courant



Les activités de DeCA Propreté



Nos prestations :

- Le nettoyage régulier ou occasionnel de vos locaux
- L'entretien vitrerie
- La rénovation de vos sols (moquettes, dalles, pierres...)
- Le nettoyage de vos bardages extérieurs
- Une remise en état après travaux

Les + de DeCA Propreté :

- Un système de management de la Qualité performant
- Un contrôle de présence innovant et sécurisant
- Des engagements développement durable forts
- Une présence multirégionale
- Une grande réactivité pour des offres personnalisées

Comment nos salariés perçoivent les valeurs de notre groupe*



Faits Marquants 2014

Un engagement développement durable global et audité

En 2014 nous avons participé au dispositif de formation/action de la Fédération des Entreprises de Propreté.

L'objectif de cette démarche volontaire était double :

- Auditer nos pratiques et établir un état des lieux profond de nos résultats
- Discerner les axes de progrès et définir nos plans de progrès

Ces travaux ont permis de constater que les choix que nous faisons depuis plusieurs années avaient déjà produit des résultats particulièrement probants et très significatifs (au regard du panel d'entreprises de notre branche d'activité).

Ainsi pour l'année 2014, nous avons pu déterminer les axes de progrès et acter les démarches suivantes :

Volets	Actions
ENVIRONNEMENT	Accroissement de l'utilisation de produits écologiques
HANDICAP	Sensibilisation au Handicap pour tous nos managers
DIVERSITÉ	Développement des partenariats avec les organisations locales d'insertion
SANTÉ AU TRAVAIL	Formations aux risques psycho sociaux, à la prévention des TMS

A l'issue de ce dispositif La Fédération des Entreprises de Propreté (FEP) a récompensé le groupe DeCA Propreté en lui remettant la Palme Verte du Développement Durable le 20 janvier 2015.

« Cette Palme Verte est une récompense significative pour notre entreprise ainsi que pour nos collaborateurs. Cette récompense fait écho à l'une des valeurs majeures de notre groupe. L'engagement de nos équipes dans une démarche de Développement Durable est quotidien et nous continuerons d'agir en ce sens. ».

Bruno DECEUNYNCK



Exemples d'actions mises en place au quotidien :



Limiter le nombre d'imprimante : 1 pour 4 postes informatiques



Utiliser 100 % de cartouches d'encre recyclées



Fournir des tablettes PC à nos managers pour réduire les trajets

Faits Marquants 2014

Audit de performance externe

En 2014 nous avons mis en œuvre un audit global de notre performance RSE. Cette démarche a été menée avec Ecovadis, plateforme de notation de la performance sociale et environnementale des entreprises.

Les objectifs de cette étape étaient :

- de faire un point précis sur nos niveaux d'engagements et de résultats
- de révéler les plans d'actions pour produire des progrès significatifs et mesurables

La méthodologie nous a permis d'évaluer nos organisations sur 21 critères et ses 4 thèmes (Environnement, Conditions de travail équitables, Éthique des affaires, et Chaîne d'approvisionnement).

Les points forts qui résultent de notre audit :

- une politique formalisée et communiquée sur les principes des enjeux environnementaux
- des dispositifs pilotés et efficaces en matière d'actions de préservation des ressources
- un engagement actif et en progrès constant sur les principes des enjeux sociaux et des enjeux des droits de l'homme
- un dialogue social très présent et une implication de tous les degrés de l'entreprise dans l'amélioration des conditions de travail et des actions RSE au sens large

Adhésion au Comité 21

Soucieux de structurer notre démarche RSE, nous avons choisi d'adhérer au Comité 21 en décembre 2014.

A travers cette participation nous conforterons nos échanges avec les territoires. L'ancrage local passe par le soutien des organisations qui travaillent sur des engagements communs avec les nôtres.

L'apport de bonnes pratiques et l'expérience des autres adhérents vont contribuer à nous faire progresser plus efficacement.

Les actions proposées portent sur les axes environnementaux, sociaux et sociétaux. Les bénéfices de cette adhésion seront valorisés dans le rapport que nous publierons en 2016.

Signature de la Charte pour le travail en journée

Notre engagement social nous a conduit à signer la Charte du Travail en journée dès 2013.

Dans nos métiers, agir pour l'aménagement des horaires de prestations est un levier important pour créer un environnement de travail plus adapté pour nos salariés.

Cette action, portée par la Fédération des Entreprises de Propreté, est un vecteur d'intégration, d'équilibre et de reconnaissance.

Nous nous devons de l'intégrer dans nos échanges avec nos clients et cela est et sera de plus en plus le cas au sein de notre groupe.

A young woman with long brown hair, wearing a white short-sleeved shirt and a grey apron, is smiling and looking towards the camera. She is holding a blue mop handle. The background shows a staircase with metal railings and a window with vertical bars.

Droit de l'Homme

**Respect et exemplarité :
2 piliers dans nos organisations**

Les droits de l'Homme

Principe 1 : *Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits des hommes*

Principe 2 : *Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme*

LES ENGAGEMENTS DE DECA PROPRETÉ

En tant qu'entreprise de services notre capital est avant tout humain. Nous nous devons donc de le protéger et de lui garantir les meilleures conditions de travail au sein de nos activités.

Le Groupe DeCA Propreté s'engage à respecter les lois, les accords et les règlements applicables dans les contextes de ses prestations.

Il adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

ACTIONS 2014

Cet engagement a été traduit dans notre nouveau code éthique 2015.

L'ensemble de nos collaborateurs doit s'y conformer et s'assurer qu'aucune situation enfreignant ces principes ne puissent se développer ou exister dans nos environnements. Y compris lorsque nos salariés interviennent chez nos clients.

Nous nous assurons que nos fournisseurs respectent ces mêmes principes.

OBJECTIFS 2015

Chaque collaborateur du groupe recevra un exemplaire du code Ethique 2015 et s'engagera par écrit à en respecter les principes.



A young man wearing a yellow cap, a yellow t-shirt, and dark blue overalls is operating a blue floor buffer in a supermarket aisle. He is wearing blue gloves and looking down at the machine. The background shows shelves of products and a sign with the number '3'.

Normes du travail

Des procédures structurées et
des collaborateurs impliqués

Normes du travail

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

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à respecter l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à respecter l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

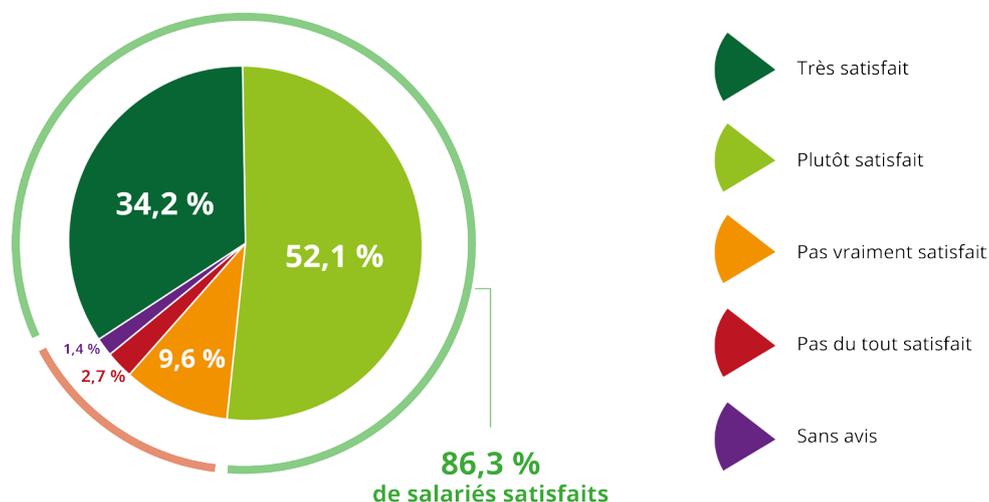
LES ENGAGEMENTS DE DECA PROPRETÉ

Depuis sa création, notre groupe est attaché au respect de l'humain et à un management collaboratif et transparent.

Notre engagement sociétal est fort car nous sommes convaincus de la responsabilité que nous avons, nous entreprise, de permettre à tous de valoriser ses talents. Nous renforçons donc chaque année nos actions pour permettre à chacun de nos salariés d'évoluer quelque soit son origine ethnique, sociale ou économique, son genre, ses convictions, son âge ou son statut...

Nos valeurs fondamentales sont identifiées par l'ensemble de nos collaborateurs et notre stratégie les prend en compte quelque soient les projets ou les plans d'actions.

86,3% des salariés de DeCA Propreté se sentent satisfaits de leurs relations avec leurs encadrants* :



Normes du travail

Ces valeurs sont :

- S'assurer que le respect humain est intégré comme règle immuable dans les relations entre collaborateurs. Cela s'applique également lorsqu'il y a interaction entre nos salariés et nos clients ou les usagers de ce dernier.
- Mettre en œuvre toutes les mesures qui garantissent à nos collaborateurs de travailler en sécurité. De leurs côtés, nos équipes doivent respecter les règles de prévention et ne rien faire qui pourrait créer un risque pour leur santé.
- Engager l'ensemble de nos managers à veiller aux situations de souffrance au travail et, en particulier, à prévenir les risques de harcèlement
- Absolument proscrire : le travail forcé, le travail des enfants et le travail dissimulé.
- Favoriser le dialogue social au sein de nos organisations et s'assurer que les règles de ce dialogue sont respectées et non contraintes.
- Engager et poursuivre un arbitrage équitable des rémunérations et agir en faveur de l'égalité des chances.

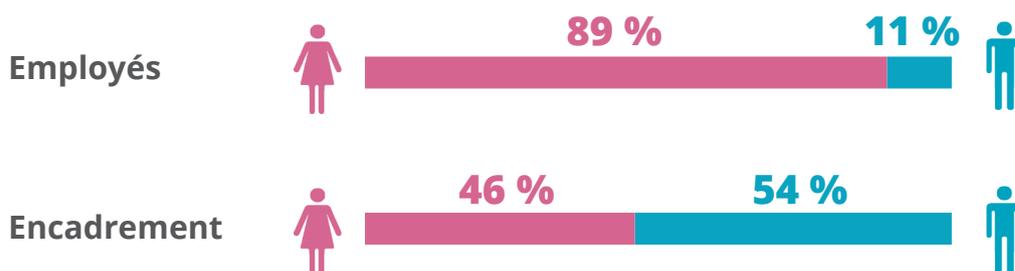
ACTIONS 2014

Lutte contre la discrimination

Depuis toujours nous vivons la diversité dans notre entreprise. Au-delà des règles légales, nous avons donc mis en œuvre une politique sociale résolument orientée vers des actions visant à promouvoir l'égalité des Chances et la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Les principaux axes de notre implication sont :

- Le recrutement et le maintien dans l'emploi des TH,
- La lutte contre l'illettrisme
- L'égalité Homme/Femme,
- Le développement de l'employabilité des seniors et des juniors
- La sensibilisation de nos managers aux risques de discrimination



Normes du travail



En signant la Charte de La Diversité en février 2015, nous souhaitons consolider plus encore ces engagements et les ancrer de façon systématique et durable dans les pratiques de notre organisation.

Le Groupe est adhérent de l'association FACE Loire Atlantique depuis 2014. Cette organisation, très proche du terrain, nous permet de nous impliquer concrètement dans des actions locales de lutte contre la discrimination (Job Académy, action de formation...).

Pour aller plus loin dans cette démarche, nous avons sollicité l'accompagnement de FACE Loire Atlantique afin de mettre en œuvre des actions de sensibilisation à la diversité. Ces actions permettent à nos managers de s'exprimer sur les situations qu'ils rencontrent. Les échanges permettent aux participants de mieux appréhender les enjeux autour du risque de discrimination.



Intégration et accueil des salariés

Depuis 2014 chaque nouveau salarié se voit remettre un Livret d'accueil.

Ce support synthétise les principales ressources et les principales organisations sur lesquelles le collaborateur pourra s'appuyer pour mieux s'intégrer dans l'entreprise.

Il est également un moyen de rappeler les règles de sécurité pour nos agents opérationnels.

La remise du Livret d'accueil a lieu sur un temps spécifique. L'occasion pour le manager de démarrer la relation professionnelle par un échange approfondi autour de la prise de fonction mais aussi des valeurs de l'entreprise.

Dans le souci de prendre en compte chaque profil de salarié, nos phases d'intégration sont construites « sur-mesure » selon les fonctions, les formations à apporter. Ainsi nous professionnalisons nos équipes et cela s'intègre dans une réelle gestion du capital humain.



Normes du travail

Favoriser le dialogue au sein de nos organisations

Les instances représentatives du personnel sont parties prenantes dans la définition de notre politique sociale au sens large.

Dans le cadre des Négociations Annuelles nous définissons avec eux les actions en faveur de l'égalité Homme/femme ainsi que les mesures prises en faveur des jeunes et des seniors (accords Génération). Un rapport de résultats est établi et communiqué de façon à échanger ensemble sur les actions correctives et les progrès à créer le cas échéant.

D'un point de vue global : les IRP sont destinataires des données retraçant les indicateurs sociaux majeurs (TH, H/F, seniors..).

INDICATEURS CLÉS

De 2013 à 2014 :

- Le nombre de salariés en CDI dans l'effectif global a augmenté de 75,8% à 84,4%,
- Le taux de fréquence d'accidents du travail a diminué de 34,31% à 33,92%,
- Et le taux de gravité des accidents du travail a diminué de 1,27% à 1,13%.

OBJECTIFS 2015

Sécuriser l'ensemble de nos procédures de recrutement/intégration en développant une gestion anticipative des situations spécifiques (TH, travailleurs issus de la diversité, formations certifiantes pour les publics éloignés de l'emploi).

Former tous nos managers à :

- Mieux appréhender la diversité et à lutter contre les discriminations (partenariat avec Face Loire Atlantique)
- Comprendre et mettre en œuvre les clauses d'insertion professionnelle dans nos marchés
- Impliquer systématiquement nos managers lors des événements/actions mis en œuvre par des organisations locales : Job dating, découverte des métiers de la Propreté, intégration de stagiaires.
- Organiser chaque année des campagnes d'informations autour du Handicap et sensibiliser chaque manager au travers d'un guide pratique (recrutement, intégration, adaptation, accompagnement des TH).

Focus

Les deux choses les plus importantes n'apparaissent pas au bilan de l'entreprise : sa réputation et ses hommes.

Henry FORD

La politique sociale de DeCA Propreté s'appuie sur une gestion dynamique des ressources humaines. Nos organisations et notre expérience nous ont conduits à développer un schéma de gestion très efficace et pleinement sécurisé.

Nos métiers sont soumis à des règles spécifiques de transfert du personnel et à des conditions travail distinctives (temps de travail, pénibilité, salariés isolés et intervenant sur des sites clients).

Nous avons fait une nécessité de sécuriser nos procédures Ressources Humaines.

ORGANISATION GÉNÉRALE RH

Pour porter une double attention à nos salariés, nous avons mis en place un Service Ressources Humaines à 2 degrés :



Une Direction nationale basée au siège dont les missions sont :

- de construire les procédures et de s'assurer du respect des règles à chaque niveau
- d'exercer une veille permanente en matière de droit social
- de contrôler les démarches au travers d'un processus Qualité spécifique RH
- d'apporter le conseil et l'appui nécessaires aux opérationnels

Des Relais Ressources Humaines installés localement dont les missions sont :

- d'accueillir les salariés en intégration ou en situation de demande particulière
- de s'assurer que l'intégralité des éléments fournis permet d'établir les contrats de travail, les paies.
- de garantir que chaque salarié répond parfaitement aux normes du travail (aptitude médicale, titre de séjour, durée du travail en cas d'employeurs multiples)
- de prendre en compte toutes les demandes émanant des salariés (formation, réclamation, demande d'aménagement horaires)

Grâce à ce maillage nous répondons à l'ensemble du cadre légal du travail et , plus encore, nous sécurisons à 100 % les risques liés au travail illégal (travailleur étranger en situation irrégulière ou travail dissimulé).



Environnement

**Des actions concrètes pour
des résultats tangibles**

15

Environnement

Principe 7 : *Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement*

Principe 8 : *Les entreprises sont invités à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement*

Principe 9 : *Les entreprises sont invités à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement*

LES ENGAGEMENTS DE DECA PROPRETÉ

La protection de l'environnement s'inscrit dans la politique générale du Groupe DeCA Propreté depuis déjà quelques années.

La direction du groupe a mis en place une démarche environnementale globale afin que les mesures de protection appropriées soient mises en œuvre dans toutes les activités de nos entreprises, dans nos agences et chez nos clients.

Cette politique environnementale a été formalisée et chaque collaborateur du groupe en a connaissance et doit prendre en compte les mesures et directives qui y sont associées.

Nos engagements :

- Le respect de toutes les réglementations en vigueur en France
- La conformité des activités vis-à-vis des exigences environnementales spécifiées par nos clients ou par les règlements de zone.
- La réduction voire la suppression des ACD (Agents Chimiques Dangereux) et l'utilisation préférentielle de produits Ecologiques
- L'utilisation de matériels et de méthodes de travail moins consommatrices d'énergie, d'eau et de produits.
- L'optimisation des déplacements professionnels et le déploiement d'une flotte automobile moins polluante.
- Le recyclage et l'élimination des déchets par des filières sélectives agréées : pour nos propres installations mais aussi pour les activités de nos clients
- Une formation/sensibilisation de nos salariés aux Eco-gestes
- Un affichage systématique dans nos locaux des consignes de tris de déchets

Environnement

Nous appliquons ces principes directeurs pour nos propres agences. Mais, en tant que prestataire intervenant directement dans les locaux de nos clients et au contact de leurs usagers, nous avons cherché à aller plus loin. Nous agissons donc comme prescripteur en incitant nos parties prenantes à :

- orienter leurs gestions de déchets vers un traitement durable et sélectif
- mettre en œuvre des protocoles de travail conformes à nos propres engagements.

Ainsi les matériels, consommables et produits que nous fournissons dans le cadre de nos prestations entrent dans des critères optimisés de préservation de l'environnement.

En cela, nos actions ont pris une envergure qui va bien au-delà de notre propre fonctionnement et nos résultats sont décuplés par la synergie créée au sein de toute notre sphère d'influence.

ACTIONS 2014

Un déploiement étendu des produits écologiques

Convaincus que nous sommes le 1er acteur responsable de l'impact de nos produits sur l'environnement, nous avons déployé une offre commerciale qui induit systématiquement l'utilisation de produits respectueux.



De 15 % en 2012, notre taux d'achat sur ces gammes est passé à 80 % en 2014. La prise de conscience de nos clients est corrélée par nos actions de sensibilisation et le relais de nos équipes sur le terrain. Les progrès constatés sur cet axe bénéficient à toutes les parties et nous avons su générer ici un véritable engagement gagnant / gagnant.

80 % des produits utilisés sont reconnus Ecolabel

Eco gestes : création d'un module de sensibilisation

Depuis 2014 nous avons adjoint un module de formation aux éco-gestes dans le parcours d'intégration de nos agents opérationnels.

Ce module, particulièrement adapté à nos activités, a été construit sous un format très visuel et très démonstratif. L'objectif est que chaque nouveau salarié entrant dans le groupe soit sensibilisé aux enjeux du développement durable et qu'il applique nos recommandations dans sa méthodologie de travail au quotidien.

Ce module reprend notamment des préconisations en matière d'économie d'eau, d'électricité, d'utilisation adaptée des produits chimiques (niveau de dilution) et de gestion des déchets et des effluents chez nos clients.

Environnement

Optimisation transport : investissement et réflexion

Avec une flotte de 150 véhicules il nous est apparu indispensable d'orienter nos actions sur une optimisation économique et environnementale de nos déplacements.

Les leviers sur lesquels nous agissons déjà :

- Remplacer nos véhicules de fonction par des modèles de catégorie A (moins de 100 g CO₂/km)
- Etablir des plans de déplacement «intelligents» pour optimiser nos tournées de nos véhicules de services
- Géo-localiser nos véhicules pour réduire notre impact sur l'environnement et générer une économie sur la consommation des carburants

- **Réduction de 16,6 % de carburant consommé***
- **Diminution de 776 000 kilomètres parcourus***
- **Réduction de 12,9% des émissions de CO₂***



Achats et approvisionnement : privilégier les circuits courts et réduire le nombre de points de livraison

Nos engagements d'entreprise intègrent notre volonté de créer un ancrage territorial notamment en achetant, dès que cela est possible, auprès de fournisseurs locaux.

Ce développement comporte 2 bénéfices majeurs : générer de l'activité dans les zones où nous exerçons nos activités et réduire l'impact transport lors des livraisons de fournisseurs.

Sur ce dernier point, nous contribuons de notre côté en optimisant les points de livraison (produits, matériels,) afin de limiter les distances de transport et donc de réduire notre impact environnemental.

Fonctionnement en agences : rechercher les axes de progrès

- **Réduction de 14,8% de la consommation de papier de bureau***
- **Diminution de 33,9% de la consommation d'électricité dans nos agences***

OBJECTIFS 2015

- Poursuivre nos efforts sur la diminution des ACD
- Achats systématique de véhicules utilitaires rejetant moins de 120 gr de CO₂ / km
- Déploiement de la sensibilisation aux éco-gestes à 100% des nouveaux salariés
- Incitation à appliquer les éco-gestes dans nos agences et sur nos sites clients par la mise en oeuvre de supports de communication spécifiques (affichage, campagnes DD)



Lutte contre la Corruption

L'engagement au coeur de la
politique du groupe

Lutte contre la corruption

Principe 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

LES ENGAGEMENTS DE DECA PROPRETÉ

Notre volonté d'exemplarité et le souci que nous avons de développer nos activités dans un esprit transparent et sain a été retranscrit dans notre Charte Ethique et dans notre Charte Achats Responsables.

Nous nous attachons à ce que notre lutte contre la corruption s'étende à l'ensemble de notre sphère d'influence. De fait, nous choisissons d'intégrer à notre engagement toutes les interactions qui pourraient conduire à des échanges hors cadre légal ou hors concurrence loyale.

Les principes qui y sont édictés à l'attention de nos collaborateurs sont ceux-ci :

- Toute forme de corruption ou de collusion dans un contexte de mise en concurrence est exclue.
- Nos propositions commerciales sont transparentes et s'adossent exclusivement sur notre expertise métier et la qualité de nos prestations.
- Toutes démarches avérées de corruption de nos collaborateurs, de répartition de marchés ou de concurrence déloyale entre fournisseurs conduisent au déréférencement du partenaire en cause.



Lutte contre la corruption

Les principes édictés dans notre Charte Achats Responsables à l'attention de nos fournisseurs sont ceux-ci :

- **Concurrence** : les fournisseurs se conforment à toutes les lois et réglementations en matière de droit de la concurrence.
- **Corruption** : les fournisseurs se conforment à toutes les lois et réglementations en matière de corruption, pots de vin et extorsion. En particulier, les fournisseurs et sous-traitants ne doivent pas offrir en leur nom ou en notre nom, directement ou indirectement, un avantage quelconque, pécuniaire ou autre, aux employés de notre groupe, à un représentant de l'État, un parti politique, un collaborateur ou agent du client public ou privé, dans le seul but d'obtenir ou de maintenir une transaction commerciale ou encore de recevoir une quelconque facilité ou faveur impliquant la transgression d'une réglementation.
- **Blanchiment d'argent** : les fournisseurs se conforment à toutes les lois et réglementations en matière de blanchiment d'argent. Les fournisseurs et sous-traitants du Groupe DeCA France ne doivent pas être impliqués ou apporter leur soutien à toutes pratiques de blanchiment d'argent.
- **Conflits d'intérêts** : les fournisseurs évitent, identifient et divulguent les situations où il existe un conflit d'intérêt réel ou potentiel avec les employés du Groupe DeCA France ou leur entourage qui pourrait affecter leurs actions ou décisions professionnelles.
- **Cadeaux et invitations** : les fournisseurs s'abstiennent d'offrir des cadeaux et invitations aux collaborateurs du Groupe DeCA France. Nos collaborateurs refuseront tous cadeaux et invitations qui ne seraient pas d'une valeur raisonnable, modeste et symbolique, ni offerts d'une manière occasionnelle et transparente et qui ne pourraient être rendus lors d'une autre occasion.

OBJECTIFS 2015

Dans le cadre de notre vision et stratégie RSE, et en tant qu'adhérent au Pacte Mondial des Nations-Unies, nous nous engageons à rendre responsables nos partenaires et parties prenantes.

Nous nous assurerons en 2015 que tous nos fournisseurs et sous-traitants aient signé notre Charte Achats Responsables.

Nous les encouragerons également à mettre en place des initiatives en faveur des 10 principes qui régissent les Pactes Mondiaux des Nations Unies.



DeCA

Propreté