

## MODELE A REMPLIR POUR PREPARER LA PRESENTATION DE SA COP LORS DES REUNIONS DE REVUE PAR LES PAIRS

Ce document répertorie les 21 critères nécessaires pour qualifier sa COP en tant que "GC Advanced" et les bonnes pratiques associées. Merci de noter dans la colonne "Réponse de l'entreprise" la manière dont vous répondez à une bonne pratique et où sont noté les informations relatives à cette bonne pratique dans votre COP ou rapport annuel/développement durable.



NB: n'hésitez pas à supprimer les lignes portant sur les bonnes pratiques que vous ne mettez pas en œuvre, dans un souci de lisibilité.

**Entreprise:** Samsic

**Année de la COP :** 2015

### Questions d'auto-évaluation

#### 1. Votre COP contient-elle, si pertinent, une description de politiques et de pratiques liées aux opérations de votre entreprise dans des zones à haut

Oui	→ 3 questions supplémentaires en Annexe
Non	Nos activités n'interviennent aucunement dans des zones à hauts risques

#### 2. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise
Panel de pairs	La COP de Samsic sera évaluée, en Octobre 2015, par un panel de pairs selon le référentiel GC Advanced.
Assureurs indépendants	Nos systèmes de management Qualité Santé Sécurité Environnement sont évalués par l'AFNOR et suivant les référentiels ISO 9001, ISO 14001 et MASE. La performance de notre politique RSE est évaluée annuellement par Ecovadis.

#### 3. Votre COP intègre-t-elle un des hauts standards de transparence et divulgation suivant :

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise
Appliquer les lignes directrices du GRI	Notre COP répond aux 10 principes du GC, obtient une notation de 65/100 via le dispositif d'évaluation Ecovadis et suit les lignes directrices de l'ISO 26000. Un tableau de concordance relie nos actions RSE avec les indicateurs GRI et les principes du GC.
Se qualifier au minimum pour le niveau B du GRI	
Se conformer à l'option 'critères exhaustifs' du GRI G4	
Se conformer à l'option 'critères essentiels' du GRI G4	
Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Profil (rapport RSE 2014, page 3)</li> <li>&gt; Organisation des métiers (rapport RSE 2014, pages 4-5)</li> <li>&gt; Gouvernance &amp; Performance économique (rapport RSE 2014, pages 8-9)</li> </ul>

### I. Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

#### Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014

Politiques, procédures et activités planifiées	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Historique RSE</li> <li>&gt; L'engagement du Président envers les principes du GC</li> <li>&gt; Politique RSE déclinée en 4 axes et 12 engagements</li> <li>&gt; Programme DD-RSE: piloté à travers un tableau de suivi d'indicateurs décidés, suivis, analysés et revus en Revue de Direction Nationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; pages 10-11</li> <li>&gt; pages 6-7</li> <li>&gt; page 11</li> </ul>
Donner la responsabilité exécutive de la stratégie RSE aux fonctions pertinentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; L'engagement du Président envers les principes du GC</li> <li>&gt; Comité de pilotage Développement Durable</li> <li>&gt; Directeur du Développement Durable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; pages 6-7</li> <li>&gt; page 8</li> <li>&gt; page 10</li> </ul>
Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie RSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; L'engagement du Directeur du Développement Durable</li> <li>&gt; Stratégie de communication "universelle" aux 50 métiers Samsic (déclinaison de la politique en 4 axes 12 engagements / Programme DDQSE)</li> <li>&gt; Indicateurs intégrés aux tableaux de bord des opérationnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; page 10</li> <li>&gt; page 11</li> </ul>
Attribuer la responsabilité en matière de RSE à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale	> Direction Développement Durable - QSE avec responsables régionaux, relais "métiers" (membres du Comité de pilotage Développement Durable) et relais "agences" (120 personnes)	
Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Comité Innovation &amp; Développement, projets transversaux</li> <li>&gt; Cartes flash pour une présentation simplifiée de notre politique RSE et un accès rapide à notre rapport RSE 2014</li> <li>&gt; Challenge RSE au niveau du groupe</li> <li>&gt; Revue de Direction Nationale</li> <li>&gt; Ateliers Développement Durable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; page 12</li> <li>&gt; pages 12, 38, 39, 41</li> </ul>
S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Plénières, réunions d'échanges</li> <li>&gt; Challenge RSE au niveau du groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; page 12</li> <li>&gt; page 12</li> </ul>

## Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Engagement 3 de la politique RSE: "Bâtir un partenariat durable avec notre chaîne de valeurs"</li> <li>&gt; Communication sur la Charte Ethique et intégration au contrat de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; page 11</li> <li>&gt; page 29</li> </ul>
Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Communication aux fournisseurs, de la politique, des engagements et du rapport annuel RSE</li> <li>&gt; Incitation à adhérer au GC</li> <li>&gt; Charte RSE fournisseurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; page 11</li> <li>&gt; page 28</li> <li>&gt; page 29</li> </ul>

Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Veille réglementaire</li> <li>&gt; Evaluation RSE des fournisseurs</li> <li>&gt; Audits fournisseurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; pages 10-11</li> <li>&gt; page 29</li> <li>&gt; page 11</li> </ul>
Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Intervention des fournisseurs aux Plénières et rencontres régionales pour un renforcement des compétences et actions de formation des acteurs sur le terrain</li> <li>&gt; Rencontres "Innovation Fournisseurs" RSE</li> </ul>	

**Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'homme**

**Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme**

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées	> Politique RH: insertion des jeunes, emploi des seniors, formation, diversité, Santé Sécurité au Travail...(Axe 2 de la politique RSE)	> pages 30-43
Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère	> Pour ses engagements et son management, l'entreprise s'appuie sur des textes et/ou normes de portée nationale et/ou internationale tels que les principes directeurs de l'OCDE et les conventions de l'OIT. Respectueux des lois en vigueur, l'application des principes de l'OIT est un fait acquis. > Lettre d'engagement du Président au Global Compact	> page 29  > pages 6-7
Déclaration d'engagement pour le respect et le soutien des Droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise	> L'engagement du Président envers les principes du GC > Développements d'outils internes: Charte éthique, Guide du comportement éthique, Ethico-Test, Charte de la diversité	> pages 6-7 > pages 7, 29
Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'homme envers le personnel, les partenaires, les autres parties prenantes, les produits et services	> Evaluation RSE des fournisseurs > Charte Seine-Saint-Denis Egalité	> page 29 > page 33
Déclaration d'engagement publique, communiquée en interne et externe à toutes les parties prenantes	> Diffusion du rapport RSE et de la COP aux collaborateurs, parties prenantes via le site internet de Samsic	

**Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'Homme**

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées	> Politique RH: insertion des jeunes, emploi des seniors, formation, diversité, Santé Sécurité au Travail...(Axe 2 de la politique RSE) > Politique d'Achats Responsables	> pages 30-43  > page 28
Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés	> Procédures de recrutement, d'achats, de gestion des Ressources Humaines... où les principes d'application des Droits de l'Homme sont clairement exposés.	
« Due diligence » continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'Homme	> De part la nature de notre activité de service, les risques majeurs auxquels nous pouvons être confrontés sont les risques psychosociaux. Afin de les éviter, nous avons mis en place un certain nombre de mesures : signature d'accords (droit collectif), service des affaires sociales (droit individuel), audits sociaux, règlement à l'amiable des conflits privilégié, et enfin dialogue avec nos IRP	

Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Communication sur la Charte Ethique et intégration au contrat de travail</li> <li>&gt; Sensibilisation au respect des Droits de l'Homme lors de la formation des fonctionnels</li> <li>&gt; Ajout d'un module RSE à toute formation d'intégration des nouveaux collaborateurs dans le groupe</li> </ul>	> page 29
Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Dialogue social</li> <li>&gt; Devoir d'alerte et droit de retrait</li> <li>&gt; Organisation RH =&gt; gestion et centralisation des dossiers avec les RRH</li> </ul>	
Processus ou programmes en place pour soutenir les droits de l'homme par: le cœur de métier, investissement social, plaidoyer, partenariats etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Proposition de programmes de formation: CQP, MCCP, DELF...</li> <li>&gt; Partenariat avec B'A'ba Solidarité, association luttant contre l'analphabétisme et l'illettrisme</li> <li>&gt; Recours à Sam'aide, entreprise adaptée créée par Samsic</li> <li>&gt; Service Emploi et Handicap, partenaire de CapEmploi, Sameth</li> <li>&gt; Mécénat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; page 34</li> <li>&gt; page 35</li> <li>&gt; page 36</li> <li>&gt; page 36</li> <li>&gt; page 54</li> </ul>

#### Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées	> Procédures d'audits et planification associée toutes filiales (ex: audits croisés sur référentiel MASE)	
Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Communication du bilan social de l'entreprise</li> <li>&gt; Audits sociaux, fournisseurs</li> <li>&gt; Publication d'indicateurs sociaux par le biais du rapport RSE</li> <li>&gt; Exercice de Revues de Direction</li> <li>&gt; Comité de Pilotage Développement Durable</li> </ul>	
Suivi des retours d'informations internes et externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; <u>en interne</u>: suivi par l'intermédiaire du tableau des écarts et améliorations</li> <li>&gt; <u>en externe</u>: évaluation RSE des fournisseurs, syndicats professionnels métiers, études sectorielles</li> </ul>	
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Revue de Direction Nationale</li> <li>&gt; Comité de pilotage Développement Durable (analyse des indicateurs)</li> </ul>	
Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'implication et le dialogue	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Dialogue social</li> <li>&gt; Droit de retrait et devoir d'alerte en cas de discrimination et/ou danger grave et imminent et/ou harcèlement</li> </ul>	

**Politiques et procédures fiables concernant les Normes internationales du travail**

**Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes internationales du travail**

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées	> Axe 2 de la politique RSE	> page 11
Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises	> L'engagement du Président envers les principes du GC > Respect de la législation sociale en France > Application des lignes directrices de la norme ISO 26000	> pages 6-7
Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise	> Réalisation d'une veille réglementaire et respect de la réglementation de chaque pays > Dialogue social interne (IRP, CHSCT)	
Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés	Samsic s'engage à promouvoir à l'intérieur des ses établissements/agences une véritable attitude de responsabilité sociétale impliquant: > La primauté du dialogue social > La signature d'accords collectifs, sociaux > La sensibilisation et la formation du personnel au Développement Durable (communication sur la Charte Ethique et intégration au contrat de travail)	
Engagements spécifiques et politiques de Ressources humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération	> Engagement envers l'insertion des jeunes, l'emploi des séniors, la formation, la diversité, la Santé Sécurité au Travail...(Axe 2 de la politique RSE)	> pages 24, 30-43
Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération	> Participation au programme de l'assurance accident Suisse et signature d'une Charte de la sécurité (Samsic Suisse) > Partenariat avec l'Institut de l'Emploi et de la Formation (IEFP) au Portugal (Samsic Portugal) > Adhésion à la Fédération des Entreprises de Propreté (FEP) > DRH, président du FARE, fédération accompagnant le développement économique et social du secteur de la propreté	> page 34 > page 36

**Critère 7: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs aux normes internationales du travail**

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
----------------	-------------------------	------------------------------------

Politiques, procédures et activités planifiées	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Politique RH</li> <li>&gt; Programme SSE / Programme APTMS (Animation de la Prévention contre les Troubles MusculoSquelettiques)</li> <li>&gt; Tableau de pilotage des indicateurs RH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; pages 30-43</li> <li>&gt; pages 39-42</li> <li>&gt; page 43 (sélection)</li> </ul>
Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Evaluation RSE des fournisseurs</li> <li>&gt; Audits sociaux, internes</li> <li>&gt; <u>Evaluation et prise en compte de la pénibilité au travail</u></li> </ul>	> page 29
Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail	> Instances de dialogue social avec les élus, CHSCT	
Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; DRH Samsic</li> <li>&gt; Expertise SSE au niveau de la Direction QSE</li> <li>&gt; Commission Sécurité Samsic RH</li> <li>&gt; Relais CQSE</li> <li>&gt; Programme de formation AP-TMS</li> </ul>	
Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Dialogue social</li> <li>&gt; Droit de retrait et devoir d'alerte en cas de discrimination et/ou danger grave et imminent et/ou harcèlement</li> </ul>	
<b>Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes internationales du travail</b>		
<b>Bonne pratique</b>		<b>Référence dans le rapport RSE 2014</b>
Système pour tracer et mesurer la performance	> Tableaux de pilotage des indicateurs clés des fonctions RH et Achats	
Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Syndicats professionnels métiers</li> <li>&gt; Instances de dialogue social conformément à la réglementation</li> </ul>	
Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les conditions de travail des entreprises dans la chaîne logistique	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Evaluation RSE des fournisseurs</li> <li>&gt; Audits fournisseurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; page 29</li> <li>&gt; page 29</li> </ul>

Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Incitation à adhérer aux principes du GC</li> <li>&gt; Recours à Sam'aide, entreprise adaptée créée par Samsic</li> <li>&gt; Audits fournisseurs / sous-traitants</li> <li>&gt; Questionnaire RSE Fournisseurs</li> <li>&gt; Rencontres "Innovation" fournisseurs RSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; page 28</li> <li>&gt; page 36</li> <li>&gt; page 29</li> <li>&gt; page 29</li> </ul>
Résultats de l'intégration des principes relatifs aux normes du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Taux d'insertion des jeunes et emploi des seniors</li> <li>&gt; TF et TG en baisse et inférieurs aux chiffres de la profession pour la Propreté</li> <li>&gt; Maintien et extension des certifications</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; page 38</li> <li>&gt; page 39</li> <li>&gt; page 27</li> </ul>
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère	> Challenge RSE au niveau du groupe	> pages 12, 38, 39, 41

### Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement

#### Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de la protection de l'environnement

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; L'engagement du Président envers les principes du GC</li> <li>&gt; Axe 3 de la politique RSE</li> <li>&gt; Politique environnementale de Samsic établie selon les principes du GC et la norme ISO 14001</li> <li>&gt; Recueil des bonnes pratiques environnementales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; pages 6-7</li> <li>&gt; page 11</li> </ul>
Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Comité de pilotage Développement Durable</li> <li>&gt; Analyse de la performance environnementale, traduite en indicateurs communiqués via le rapport RSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; page 8</li> <li>&gt; page 49 (sélection)</li> </ul>
Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; L'engagement du Président envers les principes du GC</li> <li>&gt; Axe 3 de la politique RSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; pages 6-7</li> <li>&gt; page 11</li> </ul>
Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Axe 3 de la politique RSE</li> <li>&gt; Indicateurs décidés en Revue de Direction Nationale, déclinés et suivis en régions</li> </ul>	> page 11



Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Dématérialisation des flux</li> <li>&gt; Développement du parc de voitures électriques</li> <li>&gt; Démarche de référencement des consommables et produits nettoyants ayant reçu l'Eco-Label Européen ou le label Ecocert</li> <li>&gt; Limitation des emballages</li> <li>&gt; Utilisation de tissus microfibras, préimprégnation des tissus de nettoyage</li> <li>&gt; Achats de machines éco-conçues</li> <li>&gt; Achats de vêtements de travail certifiés "OEKO-TEX standard 100 Groupe II"</li> <li>&gt; Participation du service Achats pour tester de nouveaux produits éco-responsables</li> <li>&gt; Participation à l'amélioration du niveau de performance des cibles énoncées dans les référentiels HQE® sur les bâtiments que nous entretenons</li> <li>&gt; Participation à une étude en écoconception du secteur de la Propreté (analyse du cycle de vie) orchestrée par l'ADEME</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; pages 23, 48</li> <li>&gt; page 49</li> <li>&gt; page 49</li> </ul>
<b>Critère 10: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la protection de l'environnement</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans le rapport RSE 2014</b>
Politiques, procédures et activités planifiées	> Procédure "Analyse & Programme environnemental"	
Evaluations des risques et impacts environnementaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Participation à une étude en écoconception du secteur de la Propreté (analyse du cycle de vie) orchestrée par l'ADEME</li> <li>&gt; Diagnostic initial des risques et impacts, engendrant le pilotage des indicateurs au travers du tableau de bord environnemental</li> </ul>	
Evaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Réalisation d'un Bilan Carbone</li> <li>&gt; Participation à une étude en écoconception du secteur de la Propreté (analyse du cycle de vie) orchestrée par l'ADEME</li> </ul>	> page 49
Attribution des responsabilités dans l'organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Directeur Développement Durable</li> <li>&gt; Responsables QSE Régionaux</li> <li>&gt; Correspondant environnement</li> </ul>	

Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Module de formation Développement Durable</li> <li>&gt; Publication de revues de sensibilisation à la protection de l'environnement (Sam'concerne, Sam'veille)</li> <li>&gt; Formation / sensibilisation à l'éco-conduite (Sam'assure)</li> <li>&gt; Campagne de sensibilisation aux Eco-gestes aux travers d'affiches</li> <li>&gt; Affichages des règles de sécurité et environnementales affichées en établissement</li> </ul>	
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère	Notre Système de Management Environnemental s'appuie sur la norme ISO 14001 appliquée dans nos établissements certifiés et déployée sur tous nos autres établissements.	
<b>Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la protection de l'environnement</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans le rapport RSE 2014</b>
Politiques, procédures et activités planifiées	> Certifications ISO 14001 sur l'activité Propreté	
Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pilotage des indicateurs environnementaux</li> <li>&gt; Réalisation d'un Bilan carbone</li> <li>&gt; Réalisation d'un BEGES</li> </ul>	> page 49
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Revue de Direction Nationale</li> <li>&gt; Comité de Pilotage Développement Durable</li> </ul>	
Processus pour gérer les incidents	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Affichage des règles de sécurité et environnementales en établissement</li> <li>&gt; Plan de Continuité d'Activité</li> <li>&gt; Tableau des écarts et améliorations</li> </ul>	
Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant <u>les impacts environnementaux</u> .	> Evaluation RSE des fournisseurs	> page 29
Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Diminution de la consommation en électricité du parc immobilier</li> <li>&gt; Diminution de la consommation de carburant par véhicule</li> <li>&gt; Diminution de l'émission de combustion de gazole</li> <li>&gt; Augmentation du nombre de véhicules 5 places dont le taux d'émission de CO<sub>2</sub> est inférieur à 130 g/km</li> <li>&gt; Augmentation du nombre de véhicules électriques dans le parc automobile</li> </ul>	
<b>Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption</b>		
<b>Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de la lutte contre la corruption</b>		

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; L'engagement du Président envers les principes du GC</li> <li>&gt; Communication sur la Charte Ethique et intégration au contrat de travail</li> <li>&gt; Clause spécifique intégrée au contrat de travail des managers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; pages 6-7</li> <li>&gt; page 29</li> <li>&gt; page 29</li> </ul>
Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Procédure "Veille réglementaire et normative"</li> <li>&gt; Revue réglementaire</li> </ul>	
Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes	> L'engagement du Président envers les principes du GC	> pages 6-7
<b>Critère 13: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption</b>		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption	> Lorsque nous sommes amenés à travailler à l'étranger, nous évaluons le risque de corruption grâce à l'indice de perception de corruption (CPI) de Transparency International, ce qui nous permet ensuite d'anticiper ce risque pour mieux lutter.	
Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés	> Développements d'outils internes: Guide du comportement éthique, Ethico-Test	> page 29
Canaux de communication et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil	> Dialogue avec les parties prenantes	> page 12
Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corruption	> Procédure de contrôles internes pilotés par la DAF	
<b>Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à lutte contre la corruption</b>		
Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées	> Maîtrise de tous les mouvements financiers (aucune circulation d'espèces)	
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Audits financiers par des commissaires aux comptes</li> <li>&gt; Reporting mensuel du contrôle de gestion</li> </ul>	
Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption	> Zéro décision de justice ou sanction administrative concernant les comportements anti-concurrentiels, la fiscalité et l'environnement	

## II. Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

### Critère 15: La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs des Nations Unies

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées	> L'engagement du Président envers les principes du GC	> pages 6-7
Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents	> Politique RSE déclinée en 4 axes et 12 engagements	> page 11
Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies	> Insertion des jeunes, emploi des seniors > Formation (apprentissage, alternance, B'A'Ba Solidarité...) > Diversité (Charte de la Diversité, Charte Seine-Saint-Denis) > Santé Sécurité au Travail > Service Emploi & Handicap et Création d'une entreprise adaptée > Mécénat > Communication sur le GC	> pages 30.....  > ...à 43 > page 54

### Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise	> Engagement 12 de la politique RSE > Participation à la création du fonds de dotation à but non-lucratif Bretagne Atlantique Ambition (BAA), au profit de la recherche sur les maladies du cerveau > Soutien à l'association "Entrepreneurs Mécènes" > Sponsorings sportifs	> page 11 > pages 13, 54  > page 54 > page 13
Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs	> Engagement 11 de la politique RSE > Don du sang > Participation à des manifestations sportives au profit de lutte contre les maladies graves > Collecte de jouets pour les enfants hospitalisés > Participation au Marathon Vert > Partenariat avec les associations Solidarité Bretagne Cambodge et Coeur de Forêt > Partenariat avec l'association B'A'ba Solidarité	> page 11 > page 52 > page 52 > page 52 > page 52-53 > page 52-53 > page 52-53 > page xx > page 35

### Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
----------------	-------------------------	------------------------------------

Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies	> L'engagement du Président envers les principes du GC > Politique RSE déclinée en 4 axes et 12 engagements	> pages 6-7 > page 11
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère	> Incitation de nos fournisseurs à adhérer aux principes du GC	> page 28
<b>Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans le rapport RSE 2014</b>
Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés sur le cœur de métier, les investissements sociaux et ou plaidoyer	> Participation à des groupes de travail sectoriels (FEP, FARE, CARSAT, Inhi...)	
Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global	> Accueil et soutien d'initiatives locales et nationales > Engagement citoyen > Opérations Breizh Beach Clean (nettoyage de plage) > Challenge RSE	
<b>III. Gouvernance et leadership de la RSE</b>		
<b>Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans le rapport RSE 2014</b>
Le PDG délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant la RSE et l'engagement envers le Global Compact	> L'engagement du Président envers les principes du GC > Intervention aux Pléinières > Evènements clients	> pages 6-7
Le PDG mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre	> Comité de pilotage Développement Durable > Comité Innovation & Développement	> page 8 > page 12
<b>Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance</b>		
<b>Bonne pratique</b>	<b>Réponse de l'entreprise</b>	<b>Référence dans le rapport RSE 2014</b>
Le Conseil d'administration assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de RSE	> Politique RSE validée par le Président et le comité exécutif	
Le Conseil d'administration établit un Comité ou attribue la RSE à un membre du Conseil.	> La Responsabilité Sociétale de l'Entreprise est attribuée au Directeur Développement Durable	
Le Conseil approuve le reporting formel en matière de la RSE (COP)	> Rapport RSE annuel > COP	
<b>Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes</b>		

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées		
Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.	> Témoignages Client (Alstom, Banque Populaire de l'Ouest, Institut Pasteur, Salaisons Celtiques) > Témoignage Fournisseur (M2H-Nilfisk)	> pages 13, 18-19, 46 > page 12 > page 28
Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés	> Dialogue avec les parties prenantes	> pages 12-13
Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger les "lanceurs d'alerte"	> Le dialogue avec nos parties prenantes est une véritable source d'innovation pour l'entreprise et nourrit notre engagement Développement Durable et notre stratégie toute entière.	> pages 12-13

## ANNEXE: Economie et Paix

*Questions pour les participants ayant répondu "Oui" à la première question d'auto-évaluation*

### 1. La COP décrit les politiques et pratiques liées aux opérations du cœur de métier de l'entreprise dans les zones à haut risque ou affectées par des conflits

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées		
Informations sur la manière dont les politiques, stratégies et opérations ont été adaptées au contexte spécifique des zones à haut risques ou de conflits basé sur la « due diligence »		
Adhésion aux meilleures pratiques même où la loi nationale établie une norme inférieure, y compris dans la gestion des <u>services de sécurité</u>		
Gestion de la chaîne logistique pour éviter de contribuer au conflit par les décisions d'achat et les pratiques		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes		

## 2. La COP décrit les politiques et pratiques liées aux relations avec les gouvernements dans les zones à haut risques ou affectées par des conflits

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées		
Evaluation des opportunités pour un engagement constructif avec les acteurs du gouvernement afin de soutenir la paix		
Mesures engagées pour éviter toute complicité dans la violation des droits de l'homme par les acteurs du gouvernement		
Pratiques de management visant à prévenir les relations corrompues avec les représentants des gouvernements		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes		

## 3. La COP décrit l'implication de parties prenantes locales et les activités d'investissement social stratégique de l'entreprise dans les zones à haut risques ou affectées par des conflits

Bonne pratique	Réponse de l'entreprise	Référence dans le rapport RSE 2014
Politiques, procédures et activités planifiées		
Evaluation des opportunités pour un engagement constructif avec les acteurs du gouvernement afin de soutenir la paix		
Mécanismes d'implication des parties prenantes dans l'entreprises et les opérations contractuelles		
Approches de l'implication des parties prenantes incluant la société civile, les organisations internationales etc.		
Actions pour une relation constructive et pacifique entre la communauté et l'entreprise		
Projets d'investissements sociaux durables		
Autres bonnes pratiques établies ou naissantes		