

Pacte Mondial Global Compact

Janvier 2016



Service & Worldwide Performance



Les 10 PRINCIPES du Pacte Mondial des Nations Unies découlent de :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- La Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- La Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement
- La Convention des Nations Unies contre la corruption.

DROITS DE L HOMME

- ▶ Principe 1: Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- ▶ Principe 2: Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

CONDITIONS DE 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 contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- ▶ Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- ▶ Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

ENVIRONNEMENT

- ▶ Principe 7: Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement
- ▶ Principe 8: Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- ▶ Principe 9: Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

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



INTERNATIONAL MOVING & STORAGE - RELOCATION - MOVE MANAGEMENT
Z.I. du Coudray - 30/32, Avenue Albert Einstein - 93155 LE BLANC-MESNIL Cedex - FRANCE
Tél. : + 33 (0)1 48 14 42 42 - Fax : + 33 (0)1 48 14 42 40 - www.grospiron.com - E-mail : info@grospiron.com

Un Global compact Office
UNITED NATIONS
DC2 -612, New York city
N.Y.Y 10017
USA

Le 15 janvier 2016

Objet : Renouvellement de l'engagement au Pacte Mondial

Honorable Secrétaire-Général,

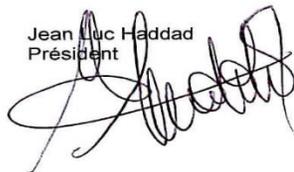
Nous vous confirmons par cette lettre, l'engagement renouvelé de GROSPIRON INTERNATIONAL aux dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous vous exprimons de plus notre volonté de poursuivre la progression de ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Nous avons également effectué une déclaration claire et publique sur ce sujet à nos employés, nos partenaires commerciaux et nos clients. Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous avons mis en ligne le résultat de nos actions de cette année en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondial.

Nous vous prions d'agréer, Honorable Secrétaire-Général, nos salutations distinguées.

Jean Luc Haddad
Président



Bureaux / Offices : PARIS - HONG KONG - LILLE - LYON - MARSEILLE - NICE - TOULOUSE
Raoult GROSPIRON INTERNATIONAL • FONDÉE EN 1840 • SINCE 1840

S.A.S. AU CAPITAL DE 541 632 € - R.C.S. BOBIGNY B 377 589 932 - SIRET 377 589 932 00070 - CODE NAF 4942 Z - N° d'IDENTIFICATION T.V.A. FR 25 377 589 932



Nos Objectifs Environnementaux

1

Préservation des ressources naturelles :

- Electricité,
- Gasoil,
- Encre,
- Electricité,
- Cartons

2

Rester le 1er déménageur international à être certifié **ISO 14001** en France.

3

Renouvellement partiel de la flotte camion « Euro 5 »

- Avec des technologies respectueuses de l'environnement et renouvellement de la flotte des véhicules légers (Clio) 0,95 m/g.

4

Communiquer en externe sur notre performance sur la réduction du rejet de CO² en communiquant sur notre site internet et lors de nos salons professionnels

5

Membre fondateur de One Group, nous sommes engagés à être certifiés **ISO 14001** d'ici 2020.

- One-group : groupement de 15 déménageurs indépendants en Europe



Nos Actions menées 2015 | Environnement

1

Réduction de la consommation de nos énergies

- Électricité : Changement pour éclairage LED avec durée de vie de 50 000 h
- Gazole : Sensibilisation des conducteurs à une conduite souple avec formation
- Encre : vers le tout électronique
- Cartons : Rationalisation des stocks pour le Groupe

2

En 2011, **3 sur 15** partenaires européens One Group sont labellisés ISO 14001.

- 2012/2015 : nouveaux partenaires a été certifié ISO14001.
- Fin 2020 : nous avons pour objectif que 75 % de nos 15 partenaires One group soient ISO 14001.

3

Poursuite du développement constant dans le logiciel métier MOVEWARE permettant la dématérialisation de l'ensemble des documents

4

Limiter les voyages et déplacements professionnels (commerciaux et de formations du personnel)au profit de la visio conférence SKYPE

5

100 % des sites du groupe trie et recycle les piles usagers.

100 % de nos déchets DEEE sont confiés à une société spécialisée

6

Poursuite du renouvellement partiel de la flotte camion « Euro 5 ».

7

Renouvellement partiel de 5 véhicules légers.

- Clio: Rejet CO² = 0,95 g/km
- Rejet de CO² pour l'ensemble de la flotte:
- 2013 = 216,010 T
- 2014 = 153,479 T
- 2015 = 135.725 T

8

Poursuite de la mise en place pour l'ensemble du personnel des moteurs de recherches :

ETHICLE en partenariat avec Planète Urgence qui plante un arbre tous les 100 clics

BLACKLE version noire de Google pouvant faire économiser 750 Mégawatt/h par an.



Nos Objectifs | Normes Internationales du Travail et des Droits de l'Homme

1

Poursuite de l'emploi de 5 personnes handicapés pour l'entretien des espaces verts

2

Organisation régulière de réunions avec les délégués du personnel

3

Politique responsable d'Entreprise (RSE)
Charte Ethique
Charte de la Laïcité et de la diversité



Nos Actions menées 2015 | Droits du Travail & Droits de l'Homme

1 Poursuite du contrat signé avec le GIENEP (groupement d'intérêt économique du nord est parisien) pour l'entretien des espaces verts une fois par mois par 6 personnes handicapés pour l'ensemble du groupe.

2 Politique Responsable Entreprise

Mise à disposition de fruits de saison pour le personnel.

Cuisine aménagée avec distributeurs de produits chauds et froids pour le confort des salariés

3 Réduction des taux de turnover et d'absentéisme, en 2015:

- Taux Absentéisme 2015 = 0.50 %
- Taux de Turnover 2015 = 1,45%
- Entretien annuel avec le salarié et son responsable.

4 Poursuite du contrat d'Adoption d'un plan de recrutement et de maintien des seniors au travail.

5 Poursuite de la Charte Ethique

6 Recommandations pour hygiène et sécurité au travail par affichage .

7 Poursuite de la politique de Prévention des conflits d'intérêts.

8 99,7 % des salariés ont un entretien individuel annuel avec leur direction en vue de la progression des collaborateurs.

9 100 % des formations planifiées ont été réalisées



Nos Objectifs et Actions menées en 2015

Lutte contre la corruption

- ▶ Actualisation et diffusion à 100 % de nos salariés de notre Politique des conflits d'intérêts en annexe 2
- ▶ Actualisation et diffusion à 100 % de nos salariés de la Charte Éthique professionnelle en annexe 3
- ▶ Mise à jour de la liste des collaborateurs considérés comme exposés aux risques de fraude et de corruption
- ▶ Formation de 80 % du groupe ciblée sur la politique des rétributions, cadeaux et avantages
Aucun collaborateur ne doit accepter d'un concurrent, d'un client ou d'un fournisseur ou offrir à ces derniers.
- ▶ Sensibilisation pour encourager le collaborateur ciblé à promouvoir et mettre en œuvre les principes et pratiques éthiques au travail
- ▶ Formation à 100 % dans le programme introductif du nouvel entrant avec signature du collaborateur

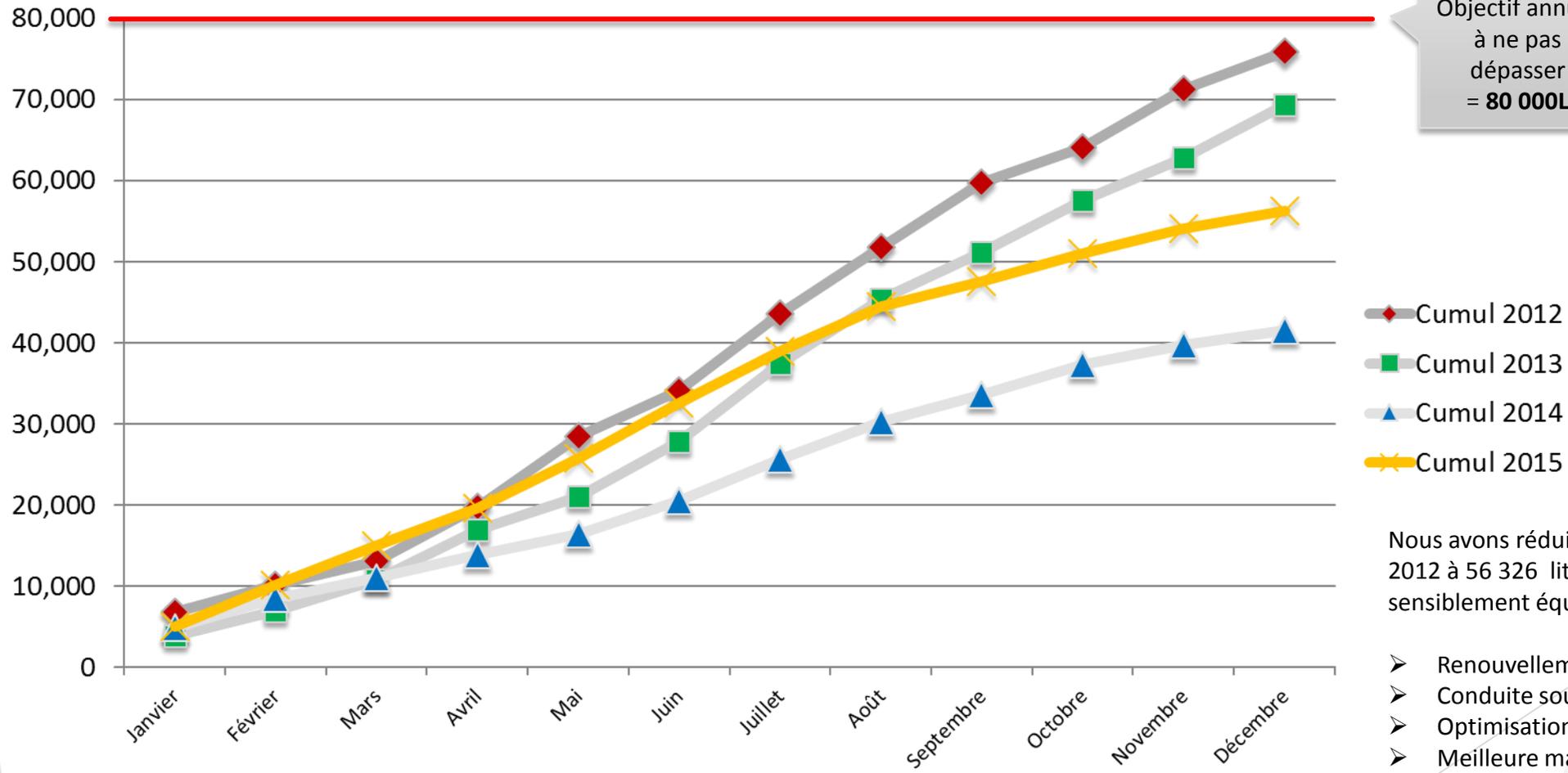


ANNEXE 1

Indicateurs Environnementaux



Consommation Annuelle | Gasoil



Objectif annuel
à ne pas
dépasser
= **80 000L**

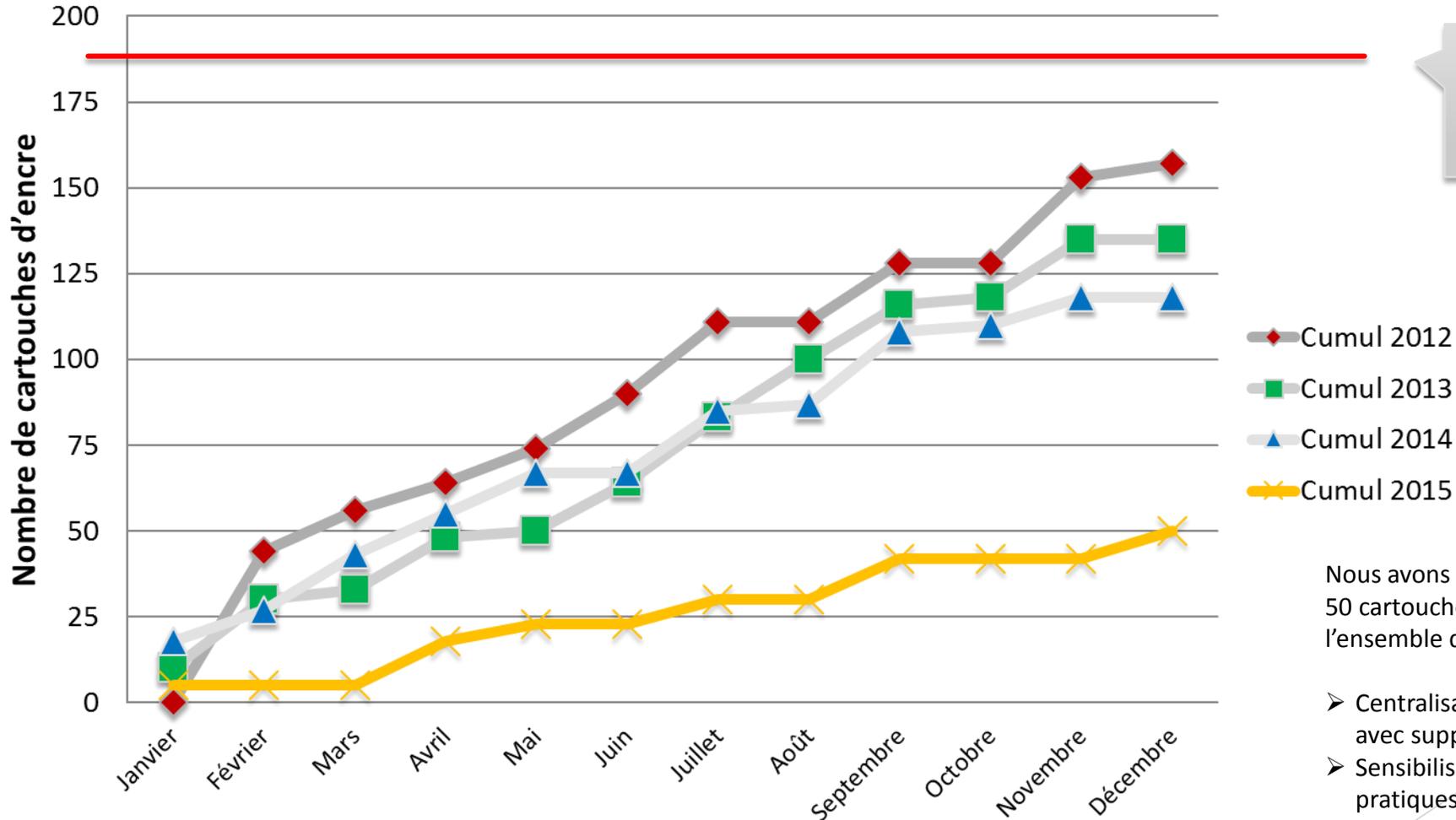
- ◆ Cumul 2012
- Cumul 2013
- ▲ Cumul 2014
- ✕ Cumul 2015

Nous avons réduit notre consommation de 75 807 litres en 2012 à 56 326 litres à fin 2015 pour un volume d'affaire sensiblement équivalent grâce aux actions suivantes :

- Renouvellement progressive de notre flotte
- Conduite souple et économique des chauffeurs
- Optimisation des agendas de déplacements
- Meilleure maitrise des contrôles de consommation



Consommation Annuelle | Cartouches d'encre

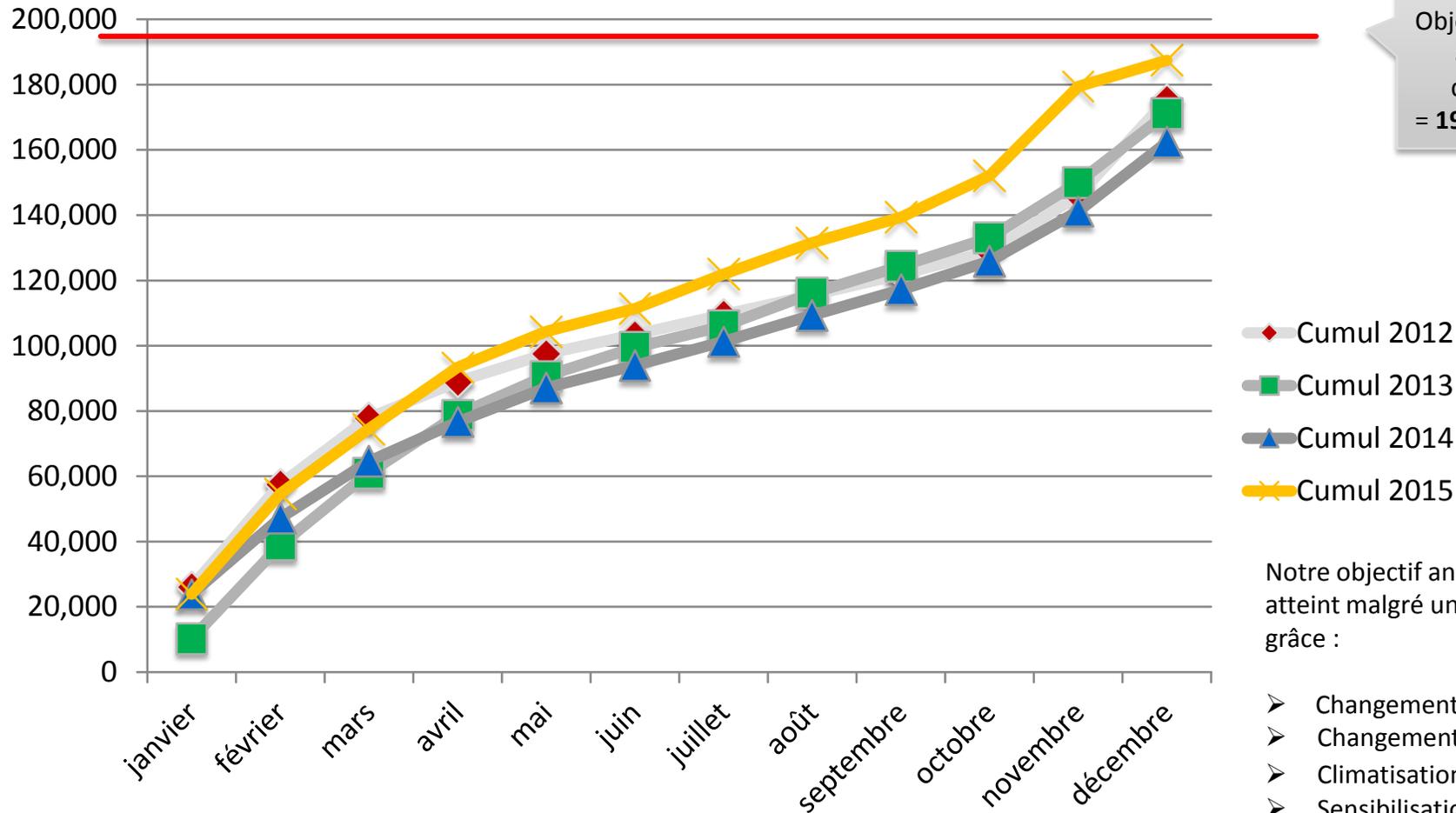


Nous avons réduit avec succès de 157 cartouches imprimantes à 50 cartouches de 2012 à 2015 par nos actions suivantes pour l'ensemble du Groupe :

- Centralisation sur une imprimante multi support par Direction avec suppression des imprimantes personnelles
- Sensibilisation et formation du personnel aux nouvelles pratiques (réductions des impressions, dématérialisation)
- Communication régulière des consignes
- Contrôle par des audits internes



Consommation Annuelle | Electricité



Objectif annuel
à ne pas
dépasser
= **190 000 KWh**

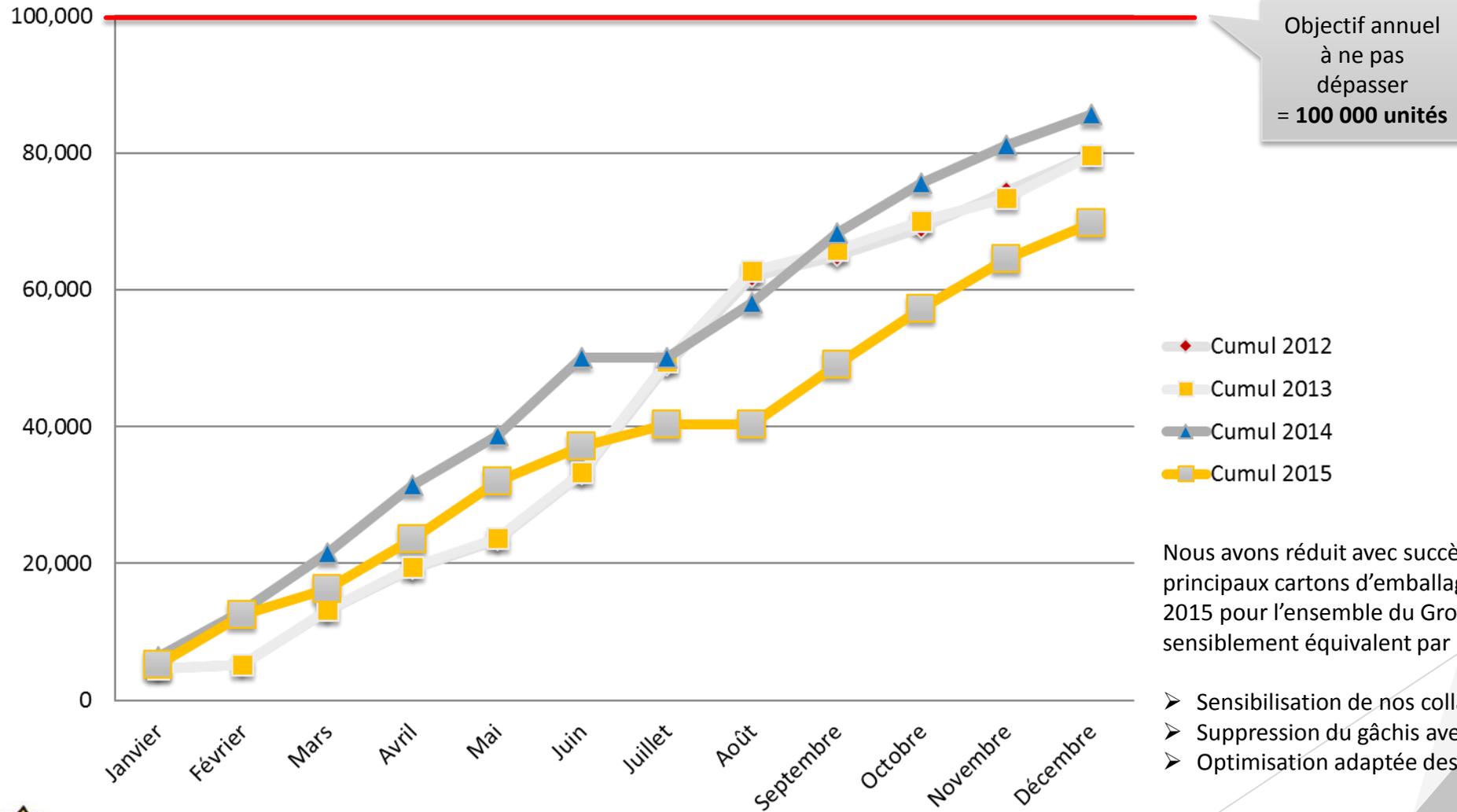
- ◆ Cumul 2012
- Cumul 2013
- ▲ Cumul 2014
- ✕ Cumul 2015

Notre objectif annuel de ne pas dépasser 195 000 KWh à fin 2015 est atteint malgré une augmentation d'une superficie des locaux de 20 % grâce :

- Changement pour éclairage LED
- Changement pour des radiants à Inertie
- Climatisation réversible dans les bureaux
- Sensibilisation des collaborateurs



Consommation Annuelle | Cartons d'Emballage



Nous avons réduit avec succès de 79 845 unités en 2012 de nos principaux cartons d'emballage à un nombre de 69740 unités en 2015 pour l'ensemble du Groupe, pour un chiffre d'affaire sensiblement équivalent par nos actions suivantes :

- Sensibilisation de nos collaborateurs sur la maîtrise des achats,
- Suppression du gâchis avec contrôle des retours d'emballage
- Optimisation adaptée des procédures d'emballage



DOCUMENTATION DU QUOTIDIEN EN ENVIRONNEMENT



Quand tu sortiras d'un local,
la lumière tu éteindras



Les déchets, tu trieras et
à la protection de la planète tu
contribueras



Tous les soirs,
ton ordinateur tu éteindras



En hiver, les fenêtres tu fermeras
et la chaleur tu garderas



L'eau est chère ;
tu ne la gaspilleras pas



Si tu vois des gaspillages d'énergie,
notre attention tu attireras



Cette citation, tu méditeras :
« Nous n'héritons pas de la planète de nos parents,
mais nous empruntons celle de nos enfants »
Antoine de Saint-Exupéry

	TRI DE DECHETS	PR ENV 03 PAGE 2/8 05/10/2015 INDICE H
--	-----------------------	---

Objet : Fonctionnement par l'image du tri des déchets

Les déchets des bureaux

Le papier recto verso



Dans la Corbeille bleue.



Les piles



Dans la petite boîte disponible à l'accueil et à l'exploitation.



Les cartouches d'encre



Les cartouches sont isolées dans un carton se trouvant à la photocopieuse avant d'être évacuées vers la société AB Cartouches qui les récupèrent et fournissent des BSD.



ANNEXE 2

Prévention des **Conflits d'Intérêts**



Liens avec un concurrent, un client ou un fournisseur



Les collaborateurs sont tenus d'éviter toute situation qui implique un conflit entre leurs intérêts personnels et les intérêts du groupe.

Peut constituer un conflit d'intérêts le fait pour un collaborateur de travailler simultanément pour un client, un fournisseur ou un concurrent ou de détenir des intérêts significatifs directement ou indirectement dans ces derniers.

Il est recommandé au collaborateur qui pourrait se trouver dans une situation comportant un conflit d'intérêt, de le porter à la connaissance de son supérieur hiérarchique.

Respect des règles concernant la corruption

Il est interdit de verser, d'offrir ou de consentir des avantages indus quelle qu'en soit la forme, directement ou par un intermédiaire, à une personne privée ou un représentant des pouvoirs publics dans tout pays, dans le but d'obtenir un traitement de faveur ou d'influencer l'issue d'une négociation à laquelle le Groupe est intéressé.

Rétributions, cadeaux et avantages

Aucun collaborateur ne doit accepter d'un concurrent, d'un client ou d'un fournisseur du Groupe ou offrir à ces derniers des rétributions, cadeaux ou autres avantages. Seuls les cadeaux ou invitations de faible valeur, qui ne sont pas versés en espèces et conformes aux usages commerciaux en vigueur, et non contraires aux lois ou aux réglementations, peuvent être acceptés.



Jean Luc Haddad
Président

ANNEXE 3

Charte d' **Ethique Professionnelle**





La Charte d’Ethique Professionnelle que nous avons mise en place repose sur les principes du Pacte Global des Nations Unis. Elle a pour but de renforcer l’identité, l’unité et la performance de notre Groupe,

de faciliter la vie professionnelle de nos employés, ainsi que de préserver le groupe et les salariés du risque d’atteinte à la réputation. Elle ne se substitue pas aux textes applicables notamment aux lois et règlements, mais dégage le référentiel de valeur qui inspire ces textes et, ainsi, aide à leur bon respect. Elle s’adresse à chaque salarié du groupe quel que soit son métier, sa position hiérarchique et son affectation.

Employés :

- Donner un environnement de travail adéquat, propre et agréable
- Protéger de toute action d’abus ou d’harcèlement
- Combattre toute discrimination de race, religion, maladie ou orientation sexuelle
- Assurer des formations afin de permettre l’évolution et la promotion de chacun

Clients :

- Etre honnête et équitable
- Avoir une communication claire, précise et concise
- Avoir une démarche de progrès commune

Corruption :

- Lutter contre tout acte de corruption
- Interdire toute pratique déloyale

Environnement :

- Minimiser l’impact de nos activités sur l’environnement

Compétition :

- Soumettre des offres libres et honnêtes
- Interdire tout rapprochement ou accord illicite avec un compétiteur
- Interdire tout échange d’informations

Data :

- Préserver la sécurité et l’intégrité des données concernant les clients, les fournisseurs et les employés
- Respecter et appliquer les lois et réglementations françaises
- Prévoir et organiser un plan de reprise d’activité

Gestion :

- Informer, encourager et responsabiliser les salariés à se conformer aux codes et règles de l’Entreprise
- Effectuer des audits réguliers
- Mettre en place des actions correctives
- Sanctionner si nécessaire



ANNEXE 4

Politique **Responsabilité Sociale** du Groupe



À nos collaborateurs



Depuis plusieurs années déjà, j'ai souhaité placer la RSE au cœur de notre stratégie pour mobiliser nos collaborateurs, mettre notre groupe dans une posture de responsabilité et développer notre capacité d'analyse et d'anticipation de nos enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Je suis convaincu que la prise en compte de nos enjeux RSE est aussi un gage de performance, de création de valeur pérenne et responsable.

Aujourd'hui, Il est d'ailleurs reconnu que les sociétés les plus avancées en matière de stratégie RSE sont souvent aussi celles qui surperforment économiquement.

Les pages qui suivent présentent, de façon précise et transparente, la cartographie de nos enjeux RSE ainsi que la façon dont nous nous mobilisons pour y répondre.

Je vous invite donc tous à les lire attentivement et à y adhérer pleinement

Bien sincèrement,

Jean Luc Haddad

Président

Le 19 janvier 2016

Introduction



Notre démarche commerciale ne découle pas seulement d'une recherche de profits, mais exige également un comportement responsable vis-à-vis des acteurs économiques, de l'environnement et de la société.

Notre politique RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) s'appuie sur une démarche volontaire.

Devenir socialement responsable consiste, pour notre groupe, à intégrer des enjeux sociaux et environnementaux dans notre gestion quotidienne et dans nos interactions avec des acteurs externes.



Nos Atouts



1. Certification ISO 9001

- Sur le plan économique : avoir un impact positif sur la satisfaction des clients et améliorer notre image auprès de nos clients et acteurs de notre secteur
- Sur le plan sociétal : créer, préserver et développer des emplois et le capital humain à long terme, avoir une image positive sur le marché de l'emploi et créer de la cohésion sociale



2. Certification ISO 14001

- Sur le plan environnemental : minimiser l'impact négatif de ses activités sur l'environnement
- sur le plan sociétal : contribuer au développement durable de la communauté



3. Certification ISO 27001

- Sur le plan sécuritaire : limiter l'accès des données de nos clients aux personnes désignées
- Sur le plan sociétal : agir pour assurer la pérennité de notre entreprise

Qui est concerné dans notre groupe ?



- Le management : en prenant en considération la RSE dans la stratégie de l'entreprise
- Les ressources humaines (RH) : sur le plan du recrutement, de la gestion et du développement des ressources humaines
- Les achats : dans la sélection des fournisseurs et des sous-traitants (cf. Charte RSE des fournisseurs)
- la qualité : Système Qualité avec audits réguliers
- Les opérations : en étant consciente de l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement et la société, en contrôlant la gestion des déchets, en renouvelant l'équipement
- Le marketing et les relations publiques : en communiquant l'engagement de l'entreprise en externe

Dans quel cadre avons- nous développé notre responsabilité sociale ?

Notre groupe a conscience des enjeux et de l'importance de la politique RSE et a souhaité adopter une démarche responsable pour :

- Assurer le développement durable et la pérennité de l'entreprise
- Augmenter la satisfaction des clients
- Agir sur la cohésion avec la société civile et les autorités locales

Quels sont les prérequis ?

1. Le cadre légal en France

L'entreprise a pour obligation de se conformer à la réglementation en vigueur, qui comprend la protection de l'environnement, la santé et la sécurité des salariés, des clients et du voisinage

2. Une démarche volontaire et bénévole

3. Un engagement philanthropique de l'entreprise

Comment a été mise en œuvre la RSE ?



- La volonté de notre Président à intégrer à la gestion de l'entreprise
- L'adhésion du personnel de l'entreprise
- La communication interne et externe

Etape 1 - mise en place

- Elaboration d'un concept
- Actions pour assurer la continuité de l'approche choisie
- Implication des différentes fonctions de l'entreprise et responsabilisation du service RH

Etape 2- suivi / contrôle

- Mise en place des outils nécessaires

Etape 3 - communication

- Interne / externe

Responsabilité sur le plan économique



- Avoir une gestion rigoureuse et transparente
- Installer des programmes d'assurance-qualité
- Choisir des partenaires commerciaux qui respectent des standards sociaux écologiques et économiques
- Instaurer et en entretenir des relations pérennes avec les fournisseurs, les sous-traitants et les clients

Responsabilité sur le plan social



- Lutter contre toutes formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération
- Encourager la cohésion et veiller à l'évolution des salariés
- Entretenir le dialogue social
- Promouvoir le bien-être au travail
- Mettre à disposition des facilités de repas (chèques-repas, livraison de repas sur le lieu de travail), cuisine équipée, fourniture de fruits de saison, bonbonne d'eau, distributeurs boissons et friandises etc.)
- Faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée
- Surveiller et améliorer les conditions de travail (santé, sécurité, pénibilité)
- Motiver et fidéliser les salariés
- Promouvoir la formation des salariés
- Prendre en considération les besoins individuels des salariés
- Etablir un entretien annuel de chaque salarié par sa hiérarchie
- Consulter les salariés sur des sujets par le biais de la boîte à idée

Responsabilité sur le plan environnemental



- Mener des actions pour réduire la consommation des énergies tels que l'électricité, eau, gaz gazole)
- Afficher le rejet de CO2 des opérations de déménagement qui nous sont confiées
- Limiter notre production de déchets et favoriser leur recyclage
- Appliquer les procédures environnementales internes
- Se soumettre des mesures et audits réguliers pour s'assurer que les objectifs sont atteints et proposer des améliorations

Responsabilité sur le plan sociétal



- Soutenir le patrimoine culturel et artistique du pays (mécénat)
- S'engager dans des programmes d'action de solidarité, de dons
- encourager la participation des salariés à des actions de soutien
- Utiliser son réseau professionnel et privé en vue de soutenir des œuvres sociale ou philanthropique
- Interdire toute discrimination envers les minorités raciales, en fonction du sexe, de l'âge
- Communiquer sur son engagement

CHARTRE DE LA LAÏCITÉ ET DE LA DIVERSITÉ



- ▶ Le Groupe GROSPIRON INTERNATIONAL accueillant et défendant toutes les Diversités, invite tous ses collaborateurs à respecter les principes suivants, au nom du meilleur vivre ensemble :
- ▶ Préambule : La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi, sur l'ensemble de son territoire, de tous les citoyens. Elle respecte toutes les croyances.
- ▶ La République laïque organise la séparation des religions et de l'État.
- ▶ L'État est neutre à l'égard des convictions religieuses ou spirituelles. Il n'y a pas de religion d'État.
- ▶ La laïcité de la République garantit la liberté de conscience à tous. Chacun est libre de croire ou de ne pas croire.
- ▶ La laïcité permet l'exercice de la citoyenneté, en conciliant la liberté de chacun avec l'égalité et la fraternité de tous dans le souci de l'intérêt général.
- ▶ La laïcité en entreprise assure aux salariés une culture commune et partagée, favorisant la cohésion d'entreprise et le vivre-ensemble.
- ▶ La laïcité en entreprise offre aux collaborateurs les conditions pour forger leur personnalité, exercer leur libre arbitre et exercer leur citoyenneté. Elle protège de tout prosélytisme et de toute pression qui empêcheraient de faire ses propres choix et de réaliser son activité dans un environnement serein.
- ▶ La laïcité en entreprise offre aux collaborateurs les conditions pour forger leur personnalité, exercer leur libre arbitre et exercer leur citoyenneté. Elle protège de tout prosélytisme et de toute pression qui empêcheraient de faire ses propres choix et de réaliser son activité dans un environnement serein.
- ▶ La laïcité en entreprise permet l'exercice de la liberté d'expression des collaborateurs dans la limite du bon fonctionnement de l'entreprise comme du respect des valeurs républicaines et du pluralisme des convictions.
- ▶ La laïcité en entreprise implique le rejet de toutes les violences et de toutes les discriminations, garantit l'égalité entre les Hommes et les Femmes et repose sur une culture du respect et de la compréhension de l'autre.
- ▶ La laïcité en entreprise implique que les collaborateurs ont un devoir de neutralité : ils ne doivent pas manifester leurs convictions politiques ou religieuses dans l'exercice de leur travail.
- ▶ Conformément à la loi, nul ne peut se prévaloir de son appartenance religieuse pour refuser d'exécuter sa mission ou pour perturber le bon fonctionnement de l'entreprise.
- ▶ Au sein de l'entreprise et dans l'exercice de leurs fonctions, les règles de vie des différents espaces, précisées dans le règlement intérieur de chaque établissement, sont respectueuses de la laïcité. Ainsi, le port de signes ou tenues par lesquels les collaborateurs manifestent ostensiblement une appartenance religieuse n'est pas autorisé.
- ▶ Par leurs réflexions et le respect mutuel, les collaborateurs contribuent à faire vivre la laïcité au sein de l'entreprise.



Service & Worldwide Performance



GROSPIRON
INTERNATIONAL