



Les hommes et les femmes de CSP au service de la vie

**Communication sur les progrès
accomplis dans la mise en œuvre des
10 principes du Pacte Mondial de l'ONU**

**Rapport annuel de
Responsabilité Sociétale d'Entreprise**

Année 2015



Madame BRENAS BAUDRY – Présidente (CEO)

CENTRE SPÉCIALITÉS PHARMACEUTIQUES

76-78 Avenue du Midi – CS 30077

63808 COURNON D'Auvergne Cedex 8

FRANCE

Cournon, le 10 février 2016

Monsieur le Secrétaire-Général,

CSP a décidé d'adhérer et de soutenir les valeurs du Pacte Mondial de l'ONU (Global Compact) en novembre 2011.

Année après année, en tant que Présidente de CSP, j'ai le plaisir de réitérer notre engagement en faveur de la promotion des 10 principes du Pacte Mondial relatifs aux Droits de l'homme, aux Droits du travail, à la protection de l'Environnement et la lutte contre la corruption.

Chacun de ces principes s'inscrit dans une démarche volontaire de la Direction de CSP de développer un système de management tourné vers l'avenir. Soutenir le Pacte Mondial constitue l'un des fondements de notre Responsabilité Sociétale d'Entreprise. Les enjeux sociaux, environnementaux, l'éthique et la responsabilité sont placés au cœur de nos préoccupations.

CSP est résolument engagé dans une démarche de progrès dans laquelle chacun de nos collaborateurs est appelé à faire de la responsabilité sociétale un réflexe dans la gestion des activités et des projets mais aussi dans la vie professionnelle au quotidien. Cette dynamique collective permet d'appuyer et renforcer nos engagements, qui se sont déjà concrétisés par des réalisations visibles.

L'année 2015 a été une année de challenge, marquée par le renouvellement de la triple certification Qualité, Santé et Sécurité au Travail et Environnement. Le système de management de CSP ainsi certifié garantit notre engagement envers les valeurs du développement durable avec une volonté permanente d'amélioration continue.

En matière de conditions de travail, l'année 2015 a vu le déploiement des entretiens professionnels. Ceux-ci permettent de faire un bilan sur le parcours professionnel du salarié, identifier ses besoins de formation et recueillir ses souhaits d'évolution. Par ailleurs, nous poursuivons cette année nos actions de prévention des risques professionnels, de formation en vue de réduire les accidents de travail et leur gravité.

L'intégration des principes du développement durable se traduit également par la réduction des impacts environnementaux de nos activités et notamment dans le domaine énergétique. Des audits réalisés en partenariat avec EDF sur chaque site, en 2015, ont permis de définir des axes de maîtrise des consommations. Les études de réduction des consommations se poursuivront en 2016.

2015 a aussi été marquée par l'extension du site de Cournon d'Auvergne (63).

En 2016, les bâtiments de notre site de Moussy-le-neuf (77) et ceux de Saint-Amant-Tallende (63) connaîtront également une extension. Les principes de développement durable sont pris en compte dès la conception de ces nouveaux bâtiments.

Le développement de nos structures répond aux attentes de nos clients laboratoires pharmaceutiques, dans le respect de la réglementation en vigueur, et contribue ainsi à la santé publique.

Fortement impliqués en matière de responsabilité sociétale au sein de nos structures, nous exprimons également notre volonté de faire progresser les principes du Pacte Mondial auprès de nos collaborateurs et dans notre sphère d'influence, en particulier nos clients, nos fournisseurs et nos sous-traitants.

Nous travaillons en toute transparence avec les acteurs intéressés par notre activité : Conseil National de l'Ordre des Pharmaciens (CNOP), Agence Nationale de Sécurité du Médicament (ANSM), Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), Club Inter Pharmaceutique (CIP), Groupement des Industries du Médicament d'Auvergne (GIMRA), Chambre du Commerce et d'Industrie du Puy-de-Dôme. Le dialogue que nous entretenons avec eux est essentiel à la meilleure appréhension des problématiques qui sont les nôtres aujourd'hui.

La communication sur les progrès accomplis (COP), publiée chaque année, présente les actions concrètes que nous avons mis en place depuis notre adhésion et celles que nous envisageons dans une démarche de progrès.

Meilleures salutations,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Laure', with a stylized flourish extending to the right.

Laure Brenas Baudry
Présidente

Bref rappel de l'activité du groupe

Fondée en 1951 à Clermont-Ferrand par Marcel Baudry, Centre Spécialités Pharmaceutiques (CSP), en qualité de dépositaire pharmaceutique prend en charge les produits de santé dès leur sortie de production, et assure pour le compte des laboratoires leur stockage et leur distribution.

Forte de 65 ans d'expérience au service des différents acteurs du système de santé, CSP a su développer une offre complète de solutions dédiées qui simplifie les procédures administratives et la gestion quotidienne des produits de santé.

L'écoute, l'échange, et la flexibilité ont permis à CSP de développer des outils performants et adaptés à toutes les problématiques du marché. De plus, CSP a su cultiver chez ses collaborateurs une volonté de servir et de satisfaire qui lui a permis de se positionner en tant que leader des dépositaires français de produits de santé.

Pour plus d'information, le site web csp-epl.com présente de manière détaillée nos activités, nos engagements et nos différents sites en France et en Europe.

Nos engagements, notre politique

Les engagements fondamentaux de CSP sont définis dans la **Déclaration de Responsabilité Sociétale** établie et signée par la Présidente de CSP le 22 décembre 2011 et régulièrement mise à jour.

En complément de celle-ci, la **Charte Ethique et Sociale** et la **Politique anticorruption** de CSP apportent des précisions sur ces différents thèmes.

Ces documents sont annexés au présent rapport.

Mise en œuvre

Chaque définition de fonction comporte l'engagement du collaborateur à respecter la charte éthique et sociale de CSP. Afin de s'assurer de la prise de connaissance de nos collaborateurs, cette dernière est signée par l'ensemble des cadres et agents de maîtrise.

Par ailleurs, depuis 2014, le respect de notre charte éthique et sociale est inscrit dans la version du règlement intérieur applicable à tout salarié de CSP.

Communication

La Direction Générale de l'entreprise a la volonté forte de développer la communication au sein de son entreprise mais aussi à l'extérieur de celle-ci. Elle souhaite ainsi faire part de ses engagements et impliquer l'ensemble des acteurs de sa sphère d'influence.

C'est dans ce cadre que s'inscrit la Communication annuelle sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des 10 principes du Pacte Mondial. Cette dernière est diffusée sur le site du Global Compact de l'ONU et sur le site web csp-epl.com. Elle est également communiquée à nos clients et aux prospects dans le cadre de réponse aux appels d'offres.

En interne, de multiples moyens de communication existent : comités de direction, réunion inter et intra services, réunions avec les partenaires sociaux, mise à disposition d'un logiciel de documentation interne, site web csp-epl.com, journal interne CSP News, affichages...

Chaque année, la Présidente de CSP se rend au sein de l'ensemble des services, de tous les sites de CSP France, afin de communiquer les résultats de l'année écoulée, les objectifs de l'année à venir, les perspectives de l'entreprise et répondre aux questions des salariés.

En 2015, en parallèle de cette communication annuelle, a été déployée une communication plus spécifique à l'encadrement.

Ces différentes communications de la Direction Générale sont l'occasion de rappeler à tous la politique et les engagements de l'entreprise.

En 2016, la communication restera au cœur des préoccupations de l'entreprise. L'un des axes de progrès sera la définition d'un plan de communication en matière de qualité, santé et sécurité au travail, environnement et développement durable. Un autre axe sera le déploiement du management visuel.

La lettre d'engagement de CSP pour l'année 2016 a été revue en ce sens. Elle présente la politique Qualité Santé Sécurité Environnement de la société et met en avant ses 5 engagements fondamentaux en termes de :

- ◆ respect des réglementations applicables,
- ◆ respect scrupuleux de la santé publique,
- ◆ garantie de conditions de travail sûres,
- ◆ préservation de l'environnement et de
- ◆ rentabilité économique afin d'assurer la pérennité de l'entreprise.

Elle implique personnellement chaque employé de CSP à intégrer les principes dans son activité quotidienne.

Engagement des fournisseurs et sous-traitants

Associer nos fournisseurs et sous-traitants à notre démarche de développement durable est indispensable.

C'est la raison pour laquelle le contrat cadre fournisseurs comprend un paragraphe "Développement durable" ainsi rédigé :

"CSP, est une entreprise responsable fortement engagée en faveur du Développement Durable. A ce titre elle promeut des valeurs qu'elle souhaite voir partagées par ses fournisseurs."

La **charte éthique et sociale de Fournisseur de Centre Spécialités Pharmaceutiques**, précise les engagements que CSP attend de ses fournisseurs et de ses sous-traitants :

- ◆ respect du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- ◆ respect du droit du travail
- ◆ responsabilité en matière d'environnement et amélioration de leur performance.
- ◆ application du principe de précaution pour la préservation de l'environnement. Il doit également engager des actions à tous niveaux en vue de limiter les impacts environnementaux résultant de ses activités et ainsi réduire son empreinte écologique :
 - ◆ utilisation préférentielle de technologies respectueuses de l'environnement
 - ◆ mise en œuvre de méthodes de production dont l'impact est aussi faible que possible
 - ◆ réduction de l'émission de gaz à effet de serre
 - ◆ gestion responsable des déchets et en conformité avec la réglementation en vigueur
- ◆ refus de CSP d'accepter des cadeaux qui ne présentent pas un caractère raisonnable.

Droits de l'homme



Principes du Pacte Mondial

Les entreprises sont invitées à :

- 1 Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence
- 2 Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

Nos engagements, notre politique

CSP respecte les conventions internationales en matière de Droits de l'Homme et plus particulièrement la législation française en vigueur qui reprend la déclaration des droits de l'Homme en préambule de la constitution de la V^{ème} république.

En matière de respect des Droits de l'Homme, la **Charte Ethique et Sociale** de CSP précise les engagements suivants :

- l'interdiction de se rendre complice de violation des Droits de l'Homme
- l'interdiction de recours au travail forcé
- l'interdiction du travail des enfants dont l'âge est inférieur au minimum requis pour l'admission au travail prévue par les dispositions législatives du pays
- le respect de la liberté et de la sécurité de la personne

Engagements des fournisseurs et sous-traitants

- ♦ Le respect des Droits de l'Homme est inclus dans la propre charte éthique de nos principaux sous-traitant transport EuroTransPharma et Ciblex.

Résultats

- ♦ Aucun incident de violation des droits de l'Homme n'a été signalé par les collaborateurs, les parties intéressées ou les autorités compétentes.

Objectifs 2016

- ♦ Intégration de la vérification du respect de ces principes par les fabricants lors des audits dans le cadre de l'activité exploitant d'AMM.

Conditions de travail



Principes du Pacte Mondial

Les entreprises sont invitées à :

- 3 Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- 4 Soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- 5 Soutenir l'abolition effective du travail des enfants
- 6 Agir pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Nos engagements, notre politique

Maintenir et développer une entreprise socialement responsable, offrir des conditions de travail sûres et motivantes, lutter contre les discriminations, garantir l'égalité des chances au sein de l'entreprise, encourager le dialogue social et l'information des personnels et leurs représentants, font partie des engagements fondamentaux de CSP définis dans la **Déclaration de Responsabilité Sociétale**.

La **Charte Ethique et Sociale de CSP** précise ces engagements fondamentaux en matière de droit du travail :

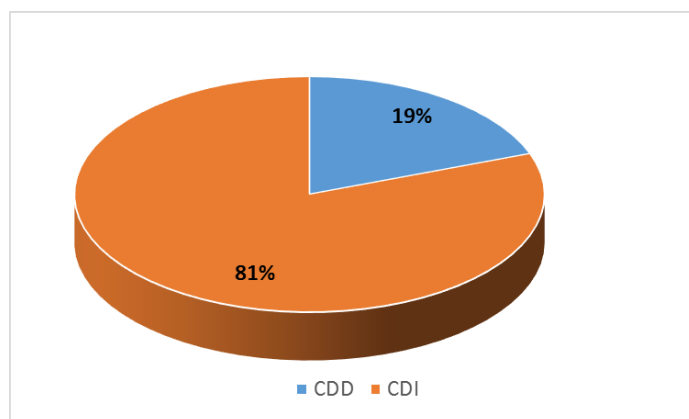
- CSP reconnaît et respecte la liberté d'association pour les salariés qui peuvent désigner librement leurs représentants. CSP reconnaît également le droit de négociation collective. La négociation collective est un processus qui permet de définir les conditions de travail, les relations entre employeurs, salariés et les organisations qui les représentent.
- Tout acte de prosélytisme est prohibé.
- CSP interdit tout recours au travail des enfants dont l'âge est inférieur au minimum requis pour l'admission au travail prévue par les dispositions législatives du pays.
- CSP s'engage à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi quelque soit la race, la couleur, le sexe, l'origine culturelle ou sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, l'opinion politique, le handicap, le statut marital ou autres considérations.
- CSP garantit des conditions de travail sûres pour ses collaborateurs et les intervenants extérieurs et s'assure que les postes de travail ne nuisent pas à l'intégrité physique et à la santé du salarié.

Mise en œuvre et résultats

Procédure de Recrutement

- ◆ CSP interdit toute discrimination dans la procédure de recrutement.
- ◆ Une procédure fiable permet la vérification de l'âge des salariés avant leur intégration.
- ◆ Un parcours d'intégration est défini afin de faciliter la prise de poste du nouvel arrivant. En fonction de la spécificité du poste, un tuteur peut accompagner le nouvel arrivant.

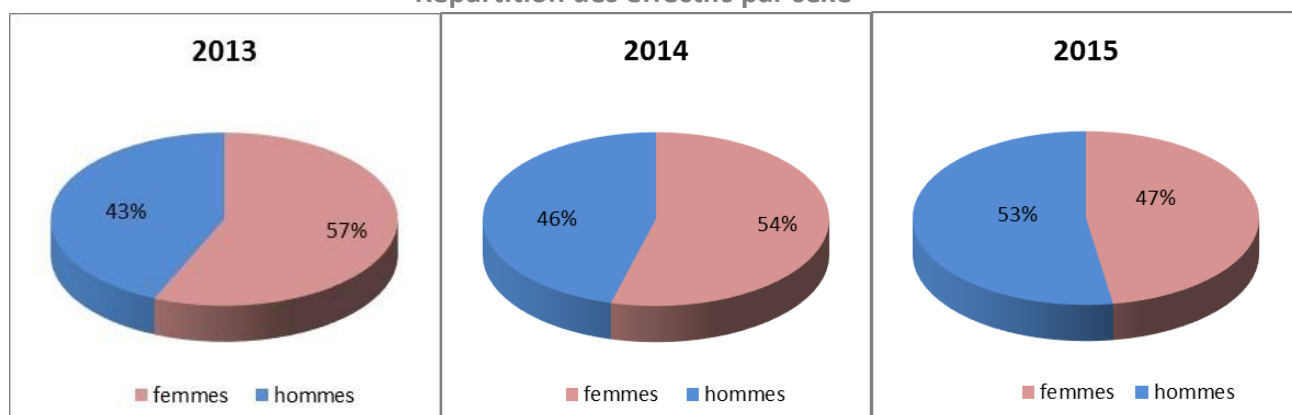
Répartition des effectifs par type de contrat



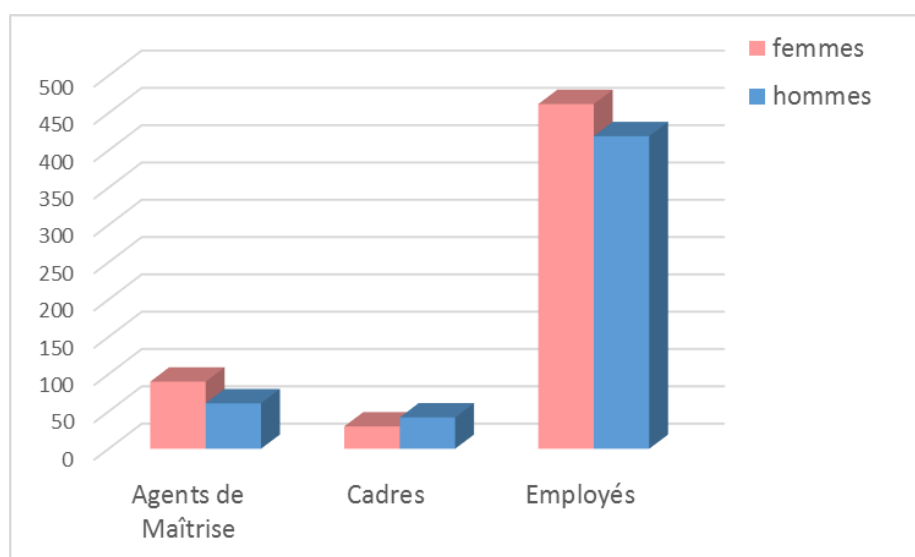
Egalité des femmes et des hommes

- ◆ Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 14 mai 2014.

Répartition des effectifs par sexe



Répartition des effectifs par sexe et catégorie socio professionnelle au 31/12/2015



Intégration des jeunes

CSP met un point d'honneur à intégrer des jeunes.

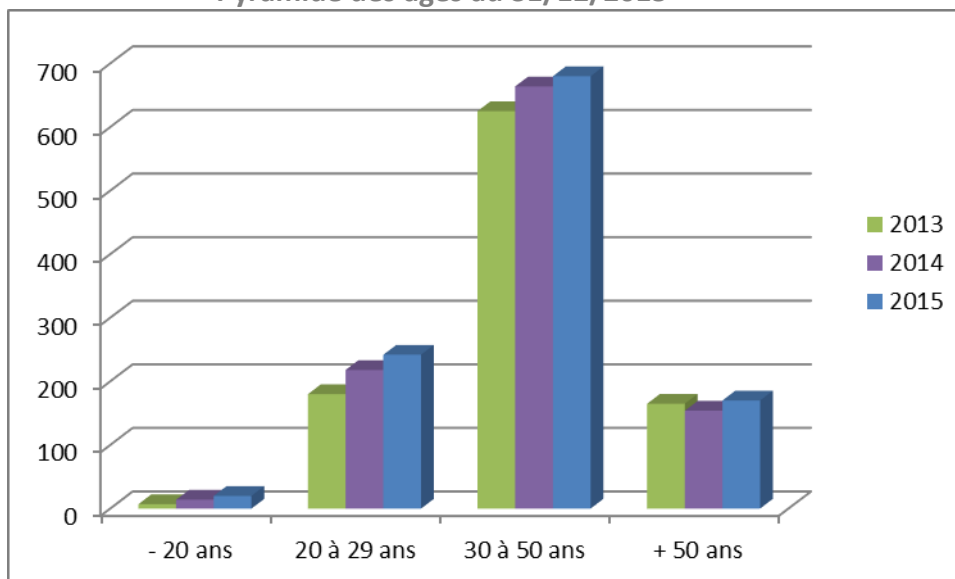
- ♦ La taxe d'apprentissage est versée à des organismes d'enseignement et de formation locaux dans les secteurs de la médecine, de la pharmacie et également dans les domaines de la qualité, la sécurité, et l'environnement.
- ♦ Des jeunes en contrats de professionnalisation sont intégrés sur chaque site, chaque année.
- ♦ Plus d'une cinquantaine de jeunes stagiaires ont été accueillis en 2015 (élèves de 3^{ème} dans le cadre de stage de découverte en entreprise, étudiants en BTS/DUT, masters) et ceci dans des domaines d'activités diversifiés : gestion des administrations, international, ressources humaines, informatique, relations clients, préparation de commandes, expéditions.

CSP poursuivra cet accueil en 2016.

Seniors

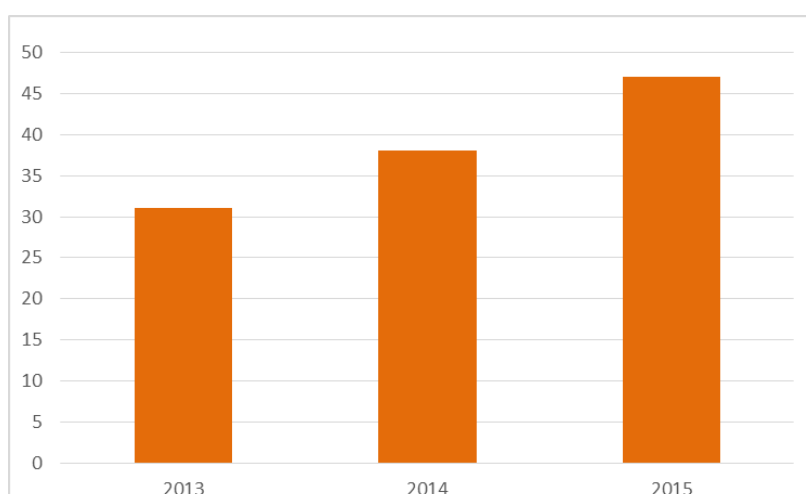
- ♦ Un **accord relatif au contrat de génération** a été signé le 5 juin 2014

Pyramide des âges au 31/12/2015



Salariés en situation d'handicap

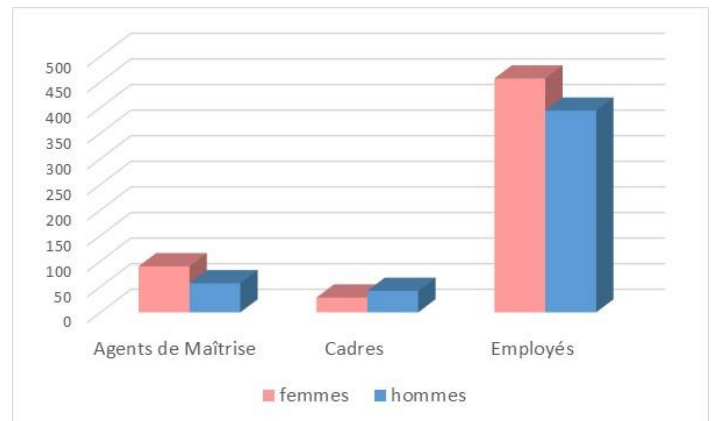
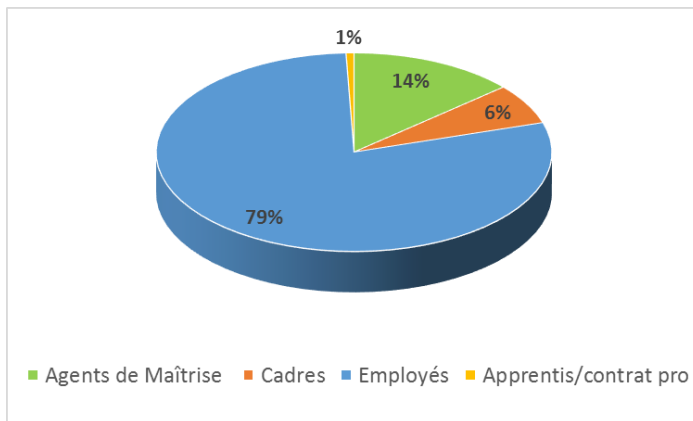
Evolution du nombre de salariés en situation d'handicap



Accompagnement de carrière

- ♦ Chaque salarié bénéficie d'un entretien d'appréciation tous les 2 ans. Celui-ci est l'occasion pour le hiérarchique et le salarié de faire un point sur les faits marquants de l'année écoulée, les réussites, les difficultés rencontrées et indiquer les objectifs de progrès. Il permet également de prendre en compte les souhaits de formation et d'évolution professionnelle.
- ♦ En complément de ceux-ci, ont été mis en place, en 2015, les entretiens de professionnalisation. Ceux-ci se poursuivront en 2016 avec pour objectif que l'ensemble des salariés de CSP en contrat depuis au moins 2 ans aient pu bénéficier de cet entretien d'ici au 5 mars 2016. Au-delà de cette date, les entretiens seront déployés à tous les salariés récemment embauchés.
- ♦ La promotion interne est encouragée : aussi toute offre de recrutement est proposée tout d'abord en interne.

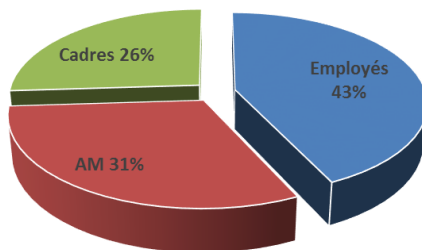
Répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle au 31/12/2015



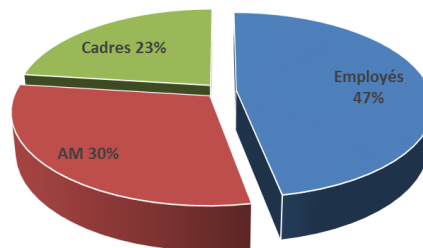
Formation

Indicateurs de formation professionnelle (au 31/12/2015)

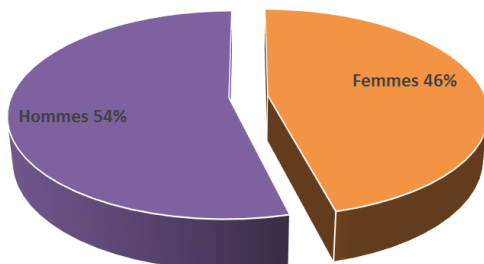
Répartition des heures de formation par statut



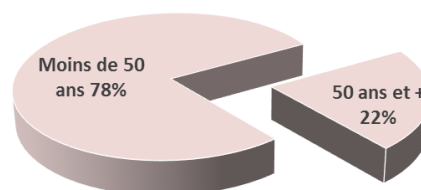
Répartition des personnes formées par statut



Répartition des heures de formation par sexe



Répartition des heures de formation par tranche d'âge



Santé et Sécurité au Travail



- ◆ Un **Système de Management de la Santé et Sécurité au Travail (SST)** est mis en œuvre depuis 2010, et déployé sur l'ensemble des activités et sur l'ensemble des sites.
- ◆ Ce système de management SST est certifié selon l'OHSAS 18001 depuis février 2013. La certification a été renouvelée pour 3 ans à l'issue de l'audit de renouvellement ayant eu lieu en septembre 2015.
- ◆ Une organisation adaptée aux objectifs en matière de sécurité au travail est mise en place. Elle est composée :
 - ◆ du Responsable des Systèmes de Management SST et Environnement,
 - ◆ du Directeur des Services généraux, Sécurité et Bâtiments
 - ◆ du Responsable Hygiène Sécurité Environnement,
 - ◆ du Responsable des Services Généraux, chargé de sécurité du site de Cournon
 - ◆ de formateurs sécurité
 - ◆ d'un étudiant en Master Ingénierie Gouvernance des Risques en contrat d'apprentissage

Le comité sécurité ainsi constitué se réunit toutes les 6 semaines afin de déterminer les actions devant être menées et rendre compte à la Direction Générale de l'atteinte des objectifs.

- ◆ Les managers en tant que relais de la politique sécurité au niveau des opérationnels font partie intégrante de cette organisation. L'encadrement est incité à faire du management de la santé et de la sécurité au travail une de ses responsabilités en intégrant la sécurité dans les méthodes de travail et en menant une politique de prévention des risques.
- ◆ Le **règlement intérieur** comporte un chapitre spécifiquement dédié aux exigences relatives :
 - ◆ à la visite médicale obligatoire
 - ◆ à la prévention des situations à risques et accidents
 - ◆ aux consignes de sécurité devant être respectées, y compris le port obligatoire des équipements de protection mis à disposition

Les dispositions de ce règlement relatives à la Santé et la Sécurité au Travail, s'appliquent à toute personne exécutant un travail dans l'entreprise, qu'il soit salarié de CSP, intérimaire ou intervenant extérieur. La nouvelle version du règlement intérieur est entrée en application le 21 février 2014.

- ◆ Une **veille réglementaire** dans le domaine de la Santé et Sécurité au Travail est assurée. Celle-ci prend en compte les exigences du Code du Travail, et plus particulièrement la quatrième partie consacrée à la Santé et Sécurité au Travail. Le recensement des exigences applicables à nos activités est réalisé par un prestataire extérieur spécialisé BVQI. Un outil spécifique (AMADEO) permet de mettre à disposition tous les textes applicables, d'évaluer la conformité réglementaire à chaque exigence applicable et d'établir les plans d'actions adéquats.
- ◆ CSP prend toutes les mesures nécessaires de prévention des risques pour la santé et sécurité de travail et œuvre à l'amélioration des conditions de travail. Les risques professionnels font l'objet d'une évaluation régulière et à minima annuelle, pour chaque métier et sur tous les sites. Des actions de prévention et de réduction des risques sont entreprises. Parmi ces risques, sont pris en compte les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) –nos activités de préparation de commandes comportant une part de manutention manuelle - et les risques psycho-sociaux (RPS). La prévention des risques professionnels est déployée à tout niveau de la société. A titre d'exemple, nous veillons à ce que le taux d'occupation des opérateurs du centre d'appels ne dépasse pas 70%, ces derniers bénéficient de temps de pauses toutes les 2 heures.

poursuivrons nos actions en matière de prévention des risques professionnels, détection des comportements à risques, communication, formation et enquêtes suite à accident.

Fournisseurs et sous-traitants

- ◆ Des plans de prévention sont établis avec chaque fournisseur devant intervenir sur nos sites soit pour chaque opération ponctuelle, soit annuellement dans le cadre d'opérations répétitives.
- ◆ Des protocoles de sécurité liés aux opérations de chargement et déchargement sont cosignés avec nos sous-traitants transport.

Synthèse des objectifs 2016

- ◆ Déploiement du plan d'actions visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, en tenant compte des 4 objectifs suivants :
 - ◆ Maintien de l'équité de rémunération à poste identique
 - ◆ Développement et formalisation des évolutions professionnelles notamment parmi le personnel féminin de production
 - ◆ Mise en place de parcours de qualification
 - ◆ Optimisation du process de recrutement interne
- ◆ Mise en œuvre des engagements souscrits dans l'accord relatif au contrat de génération avant le 15 juin 2017 et concernant les domaines suivants
 - ◆ Anticipation de l'évolution des carrières
 - ◆ Aménagement des fins de carrière et transition
 - ◆ Transmission des savoirs et tutorat
- ◆ Recrutement d'un formateur / animateur sécurité pour le site de Cournon d'Auvergne
- ◆ Etude des postes à risque de troubles musculo squelettiques et déploiement de plans d'actions adaptées dans le cadre du programme TMS pro de la CARSAT
- ◆ Renouvellement de la formation sécurité de l'ensemble des encadrants. Il s'agit d'un recyclage des précédentes formations dispensées en 2012 et 2013. Cette session de formation sera basée sur les retours d'expérience.
- ◆ Formation de l'encadrement à la détection des Troubles Psycho Sociaux, à leur prévention et à la conduite à tenir en cas de survenue de RPS.
- ◆ Renforcement de l'intégration sécurité des nouveaux salariés, des intérimaires, des apprentis et des contrats de professionnalisation, à l'aide des fiches de formation HSE.
- ◆ Poursuite des actions en faveur de la communication :
 - ◆ des thèmes sont d'ores et déjà définis pour les communications sécurité 2016 : risque routier, prévention des troubles musculo squelettique liés à la manutention manuelle, conduite à tenir en cas de déclenchement du plan de secours (plan d'opérations internes). D'autres communications seront réalisées en fonction des besoins. Chaque enquête suite à accident fera l'objet d'un flash info sécurité.
 - ◆ renforcement du management visuel pour la communication des performances et des objectifs à nos salariés
 - ◆ encouragement des encadrants à réaliser des points sécurité au moment de la prise de poste à leurs équipes à l'aide des outils mis à leur disposition

Environnement



Principes du Pacte Mondial

Les entreprises sont invitées à :

- 7 Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- 8 Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Nos engagements, notre politique

La **Lettre d'Engagement de la Présidente de CSP et du Pharmacien Responsable** exposant la politique Qualité Sécurité Environnement comprend l'engagement à appliquer une démarche environnementale et citoyenne à travers :

- ◆ le respect des réglementations applicables,
- ◆ la prévention des risques environnementaux dont la maîtrise des consommations en énergie, la prévention des pollutions, la prévention des situations d'urgence,
- ◆ l'existence de plans de secours visant à gérer les situations d'urgence et à en réduire l'impact au minimum.

En s'engageant à réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serre, en économisant l'énergie, CSP contribue à la **lutte contre le changement climatique**.

Mise en œuvre et résultats



- ◆ Le **système de management de l'environnement** de CSP est certifié selon l'ISO 14001 depuis janvier 2008. La certification a été renouvelée pour 3 ans à l'issue de l'audit de renouvellement ayant eu lieu en septembre 2015.
- ◆ Un **Comité de Pilotage Environnement** veille à l'efficacité du Système de Management Environnement en place.
- ◆ De même que dans le domaine de la sécurité, une **veille réglementaire** environnementale est réalisée. Les exigences réglementaires applicables sont transmises par un prestataire extérieur spécialisé BVQI. L'outil spécifique AMADEO permet d'évaluer la conformité réglementaire de chaque exigence, y compris celles relatives aux Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE).
- ◆ CSP implique l'ensemble de ses collaborateurs au respect de l'environnement par des actions de sensibilisation et de formation dès leur prise de poste. Ces formations sont renouvelées régulièrement. Des audits flash de contrôle du respect des consignes de tri sont réalisés régulièrement. Les performances environnementales sont ensuite communiquées aux personnes concernées.
- ◆ Des communications régulières sont diffusées afin de sensibiliser l'ensemble des salariés par le biais d'articles dans le journal interne CSP News ou encore la plaquette d'information : "les eco gestes".
- ◆ Chaque salarié peut émettre des suggestions d'amélioration par le biais d'une boîte à idées.
- ◆ Les impacts environnementaux résultant des activités de CSP sont évalués régulièrement :
 - ◆ analyses environnementales permettant d'évaluer les impacts environnementaux résultant des activités de la société, réalisées au minima une fois par an et à chaque modification significative
 - ◆ bilan annuel des émissions de gaz à effet de serre (BEGES)
 - ◆ diagnostics énergétiques par des organismes extérieurs (EDF, CCI)
 - ◆ contrôle des points de rejet et des émissions sonores conformément aux exigences des arrêtés d'autorisation préfectorale à exploiter des Installations Classées.

Réduction des impacts environnementaux

CSP engage des actions à tous niveaux en vue de limiter les impacts environnementaux ainsi évalués et réduire son empreinte écologique :

- ◆ utilisation préférentielle de technologies respectueuses de l'environnement
- ◆ mise en œuvre de méthodes de production dont l'impact est aussi faible que possible
- ◆ intégration des principes de développement durable dès la conception des bâtiments pour toutes les constructions en cours ou en projet : isolation thermique, éclairage...
- ◆ **réduction de la consommation énergétique** de nos installations et de nos équipements. Par exemples, pour le site de Moussy-le-Neuf :
 - ◆ gestion technique centralisée mise en place en avril 2013
 - ◆ toiture végétalisée pour les bâtiments administratifs
 - ◆ panneaux solaires
 - ◆ arrêt automatique des convoyeurs

Une étude relative à la **maîtrise de l'énergie** a été menée en 2015 et se poursuivra en 2016. Des diagnostics énergétiques ont été réalisés en 2015 par EDF sur les 2 sites de Cournon d'Auvergne et de Moussy le Neuf. Le rapport d'audit énergétique a été rédigé conformément à la réglementation. Plusieurs pistes d'amélioration ont été définies et sont soit déjà mises en place soit en cours :



- ◆ installation d'une gestion technique centralisée sur le site de Cournon d'Auvergne au 2^{ème} semestre 2015, mise en service en 2016
- ◆ installation d'un compteur divisionnaire sur le site de Cournon afin d'affiner les études de maîtrise de l'énergie
- ◆ mise en place d'un indicateur de suivi au degré jour en 2016
- ◆ concernant la CVC (climatisation, ventilation, chauffage) : optimisation des roof tops, optimisation du free cooling
- ◆ études sur l'éclairage des dépôts avec mise en test de lampes LED
- ◆ achat d'une caméra à ultra-sons afin de détecter les fuites d'air comprimé. Des campagnes de détections seront réalisées sur les 2 sites en 2016.

En 2015, la consommation d'énergie du site de Moussy le Neuf a légèrement augmenté comparativement en 2014, en raison de l'impact de la canicule du mois de juillet 2015 mais est stable sur le reste de l'année. En raison de la construction d'un nouveau dépôt sur le site de Cournon d'Auvergne, il n'est pas possible de statuer sur l'évolution des consommations de ce site. Des gains significatifs sont cependant attendus avec la mise en place de la GTC.

- ◆ réduction des déchets à la source en particulier par la dématérialisation des documents (GED) : dématérialisation de 2 500 000 preuves de livraisons, 2 500 000 factures, 2 200 000 bons de commandes, 6 900 avis de souffrances, 1 000 bons de reprise. Les réponses aux appels d'offres hospitaliers sont également dématérialisées. En 2016, les actions de dématérialisation se poursuivront.
- ◆ gestion responsable des déchets par le tri sélectif et la valorisation : + de 85% des déchets non dangereux résultants de nos activités sont valorisés sur le site de Cournon d'Auvergne (cartons et films plastiques de palettisation), environ 70 % sur le site de Moussy-le-Neuf (cartons) en 2015.
- ◆ rationalisation des déplacements inter sites en privilégiant les vidéo conférences



Des indicateurs de suivi permettent de suivre nos actions en matière d'environnement. Ces indicateurs portent sur :

- les déchets
- l'énergie
- les émissions de gaz à effet de serre
- les déplacements liés à des missions professionnelles

Engagements des fournisseurs et sous-traitants

La sélection de nos fournisseurs de matières premières prend en compte des critères environnementaux. A titre d'exemple, les fournisseurs d'emballages de colisage, de papier, d'imprimés doivent faire preuve de responsabilité en matière de développement durable, de respect des ressources naturelles et être certifiés FSC, PEFC ou équivalent.



En 2015, l'évaluation annuelle de nos fournisseurs a été revue afin d'intégrer des critères factuels de sécurité et d'environnement.

- ◆ **International Paper**, fournisseur d'emballages carton de CSP est certifié FSC (Forest Stewardship Council). International Paper est depuis longtemps à la pointe du développement et de la mise en place de pratiques durables pour la gestion des forêts. L'entreprise est l'une des premières à avoir apporté son soutien au programme Sustainable Forestry Initiative (SFI) aux Etats-Unis. C'est dans cette continuité que sa division Packaging France est l'une des premières en France à obtenir une certification FSC pour des cartonneries.
- ◆ **Paragon**, fournisseur principal d'étiquettes imprimées est certifié FSC et PEFC. Le système de management mis en place par ce fournisseur est certifié suivant la norme qualité ISO 9001 : 2008 et la norme environnementale X 30-205. Paragon est labélisé Imprim'vert, et est adhérent du Pacte Mondial de l'ONU.
- ◆ **Smurfit Kappa**, autre fournisseur de caisses carton est certifié FSC, PEFC et ISO 9001. Smurfit Kappa Dore possède également la certification environnementale ISO 14001.
- ◆ **Sofrigam**, fournisseur d'emballages isothermes, est certifié FSC et suivant les normes de management qualité ISO 9001 et environnement ISO 14001.
- ◆ Des exigences en matière de développement durable, qualité, santé et sécurité, environnement sont intégrées dans le Quality Agreement entre notre transporteur dédié, **EuroTransPharma** (ETP), signé le 24/06/2014. Les principales actions en matière de développement durable d'**EuroTransPharma**, sont les suivantes :
 - ◆ signature de la charte d'engagements volontaires de réduction des émissions de CO2 des transporteurs routiers de marchandises: "l'objectif CO2 – les transporteurs s'engagent" en collaboration avec l'ADEME
 - ◆ définition d'indicateurs de performance environnementale associés à un objectif de réduction à atteindre sous 3 ans pour chacun d'entre eux
 - ◆ gestion du parc de véhicules
 - 90% du parc de véhicules aux normes EURO 5
 - acquisition en 2014 de 4 véhicules équipés de groupes froids fonctionnant à l'électricité
 - actions de réduction de la sinistralité
 - suivi des conducteurs : temps de conduite et repos, infractions
 - réalisation du bilan carbone annuel
 - ◆ ETP est en démarche de certification environnementale ISO 14001.



- ◆ CIBLEX, autre sous-traitant transport, s'est également engagé dans une démarche de réduction des impacts de son activité sur l'environnement :
 - ◆ renouvellement de la flotte de véhicules aux normes EURO 5
 - ◆ développement des équipements pour réduire la consommation (déflecteurs pour diminuer la résistance aérodynamique des véhicules, pneumatiques basse consommation)
 - ◆ sensibilisation des conducteurs à l'éco-conduite (amélioration de la gestion et du suivi des consommations de carburant, diminution du risque d'accidents)
 - ◆ rationalisation des consommations en énergie des bâtiments
 - ◆ optimisation de la gestion des déchets
 - ◆ politique de maîtrise de la consommation de papier

Synthèse des objectifs 2016

- ◆ Poursuite des études de maîtrise de l'énergie.
- ◆ Prise en compte des nouvelles exigences réglementaires environnementales :
 - détermination des éléments de classement de nos Installations Classées suivant la nouvelle nomenclature et communication aux autorités avant le 1^{er} juin 2016
 - mise en place du registre des fluides frigorigènes et modification des fréquences de contrôle
- ◆ Réduction de 15% des émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations en électricité sur la période triennale 2013-2015 (le BEGES au 31/12/2015 est en cours : des actions seront mises en place à la suite).

Lutte contre la corruption



Principes du Pacte Mondial

Les entreprises sont invitées à :



agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Nos engagements, notre politique

La **Déclaration de Responsabilité Sociétale** de CSP comporte un engagement au respect de la loyauté des pratiques. Cela inclut la non divulgation d'informations confidentielles sur notre activité et celle de nos clients.

La **Charte Ethique et Sociale** précise clairement que CSP interdit l'offre ou l'acceptation de cadeaux, d'invitations ou de prise en charge de frais, dès lors que de tels arrangements sont susceptibles d'affecter l'issue de transactions commerciales et ne présentent pas un caractère raisonnable.

Le **contrat cadre fournisseur** ajoute que "CSP s'engage à respecter la propriété industrielle, les règles équitables de mise en concurrence, et à attribuer les marchés sur la base de critères objectifs".

Les principes anticorruption de CSP sont communiqués aux fournisseurs par l'intermédiaire de la **Charte Ethique et Sociale Fournisseurs de CSP** que ces derniers s'engagent à respecter.

Démarche et mise en œuvre

L'ensemble de l'encadrement de CSP, cadres et agents de maîtrise, s'est engagé à refuser toute tentative de corruption en signant la **Charte Ethique et Sociale de CSP**.

Par ailleurs, la politique anticorruption a été clairement définie par la Présidente de CSP en janvier 2015.

Engagements des fournisseurs et sous-traitants

- ◆ Le **contrat cadre fournisseur** précise que "le fournisseur est également tenu de s'assurer que la marchandise livrée à CSP ne constitue pas une contrefaçon de marque, brevet ou modèle en France ou à l'étranger".
- ◆ L'intégrité dans les relations d'affaires, dans les rapports clients / fournisseurs est décrite de manière précise dans la propre charte éthique de notre principal sous-traitant transport EuroTransPharma.

Objectif 2016

- ◆ élaboration d'un guide visant à identifier les tentatives de corruption, d'escroquerie et permettant de déterminer les réactions à adopter face à celles-ci



ANNEXES



Déclaration de Responsabilité Sociétale de Centre Spécialités Pharmaceutiques

CSP est un maillon essentiel de l'industrie des produits de Santé. Son rôle de logisticien dédié à la Santé Publique est indispensable pour la mise à disposition des produits de Santé sur le territoire Français et les territoires internationaux.

Conformément à notre adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, CSP s'emploie à être une référence au sein de l'Industrie Pharmaceutique en matière de responsabilité Sociétale, en mettant en œuvre des engagements clairement identifiés pour s'assurer que son développement économique s'allie à la promotion des valeurs Sociales et à la préservation de l'Environnement.

CSP s'engage à développer des relations loyales avec les parties prenantes.

- A définir et diffuser une charte éthique auprès de l'ensemble de ses collaborateurs
- A informer et motiver l'ensemble des collaborateurs à appliquer la responsabilité sociétale et à l'intégrer dans la culture de l'entreprise
- A communiquer de manière transparente ses résultats économiques, sociaux et environnementaux
- A agir avec intégrité, en recherchant la confiance des clients et partenaires

CSP s'engage à respecter scrupuleusement les Droits de l'Homme

- A élaborer une charte d'engagement du respect des Droits de l'Homme
- A identifier les risques de non-respect des principes décrits par les Droits de l'Homme au sein de sa structure et de ses prestataires et fournisseurs

CSP s'engage à maintenir et développer une entreprise socialement responsable

- A offrir des conditions de travail sûres et motivantes
- A lutter contre les discriminations et garantir l'égalité des chances au sein de l'entreprise
- A encourager le dialogue social et l'information des personnels et leurs représentants

CSP s'engage au quotidien à la préservation de l'environnement.

- A adopter une approche responsable en faveur de la réduction des émissions de gaz à effet de serre
- A limiter l'impact environnemental de ses activités
- A impliquer son personnel dans la mise en œuvre des pratiques respectueuses de l'environnement
- A encourager les initiatives de l'ensemble de son personnel en vue de l'amélioration environnementale des processus
- A assurer la conformité de nos sites avec la réglementation environnementale
- A inciter ses prestataires et fournisseurs à mettre en œuvre des actions d'amélioration de la protection de l'environnement



CSP s'engage au respect de la loyauté des pratiques

- A rédiger et appliquer une charte anticorruption
- A mettre en place une veille réglementaire
- A assurer la continuité de l'activité à travers la mise en œuvre d'un Business Continuing Plan
- A ne divulguer aucune information confidentielle sur notre activité et celle de nos clients

CSP s'engage à répondre aux attentes sociétales des parties prenantes au mieux des intérêts communs

- A préserver la qualité des produits qui lui sont confiés dans le respect de la Santé Publique
- A partager sa démarche de Développement Durable avec ses partenaires et sous-traitants

CSP s'engage à contribuer au développement local

- A s'investir dans la vie associative et économique du territoire
- A privilégier le maintien de l'emploi local
- A rechercher et intégrer les fournisseurs locaux dans nos processus de sélection

Cette politique vise à assurer la mise en œuvre de ces engagements au quotidien par tout le personnel de l'ensemble des sites de CSP, sur la base d'objectifs, de plans d'actions d'amélioration continue et d'analyse des résultats.

Nous incitons nos sous-traitants et fournisseurs à adopter ces engagements.

Cournon, le 12 janvier 2015

Laure Brenas Baudry

Présidente



CHARTRE ETHIQUE ET SOCIALE DE CENTRE SPECIALITES PHARMACEUTIQUES

CSP à travers sa Déclaration de Responsabilité Sociétale, définit ses engagements fondamentaux.

Cette charte a pour objet de préciser ces engagements en termes de respect des Droits de l'Homme, de conditions de travail, de loyauté des pratiques et de préservation de l'environnement, intégrant les principes du Pacte Mondial de l'ONU auxquels CSP adhère.

1. Respect du droit international relatif aux Droits de l'Homme et interdiction de se rendre complice de violation des Droits de l'Homme

2. Respect de la liberté d'association et de droit de négociations collectives

CSP reconnaît et respecte la liberté d'association pour les salariés qui peuvent désigner librement leurs représentants.

CSP reconnaît également le droit de négociation collective.

3. Interdiction de recours au travail forcé

CSP interdit et condamne le recours au travail forcé et obligatoire.

4. Interdiction du travail des enfants

CSP interdit tout recours au travail des enfants dont l'âge est inférieur au minimum requis pour l'admission au travail prévue par les dispositions législatives du pays

5. Lutte contre la discrimination

CSP, en conformité avec la législation, s'interdit toute pratique discriminatoire.

Nous nous engageons à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi quel que soit la race, la couleur, le sexe, l'origine culturelle ou sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, l'opinion politique, le handicap, le statut marital ou autres considérations.

6. Santé et sécurité au travail

CSP garantit des conditions de travail sûres pour ses collaborateurs et ses intervenants extérieurs et s'assure que les postes de travail ne nuisent pas à l'intégrité physique et à la santé du salarié.

L'encadrement de CSP s'engage à faire du management de la santé et de la sécurité au travail une de ses priorités en menant une politique de prévention des risques afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

CSP incite son personnel, à tous niveaux de l'organisation, à intégrer pleinement la santé et la sécurité dans ses activités.

7. Lutte contre la corruption

CSP interdit l'offre ou l'acceptation de cadeaux, d'invitations ou de prise en charge de frais, dès lors que de tels arrangements sont susceptibles d'affecter l'issue de transactions commerciales et ne présentent pas un caractère raisonnable.

8. Préservation de l'environnement

CSP applique le principe de précaution pour la préservation de l'environnement.

CSP implique l'ensemble de ses collaborateurs au respect de l'environnement par des actions de sensibilisation, de formation et en encourageant les initiatives de chacun.

CSP engage des actions à tous niveaux en vue de limiter les impacts environnementaux résultant de ses activités et ainsi réduire son empreinte écologique :

- utilisation préférentielle de technologies respectueuses de l'environnement
- mise en œuvre de méthodes de production dont l'impact est aussi faible que possible
- réduction de la consommation énergétique de nos installations et de nos équipements
- limitation de l'émission de gaz à effet de serre
- intégration de critères environnementaux pour la sélection de nos fournisseurs de matières premières
- réduction des déchets à la source, en particulier par la dématérialisation des documents
- gestion responsable des déchets par le tri sélectif et la valorisation

Cournon, le 12 janvier 2015



Laure Brenas Baudry

Présidente



POLITIQUE ANTICORRUPTION DE CENTRE SPECIALITES PHARMACEUTIQUES

Définition de la corruption (selon l'ISO 26000)

La corruption est un abus du pouvoir confié en vue d'en retirer un avantage personnel.

Contexte international

"La corruption est un phénomène mondial qui frappe indifféremment pays développés et pays en développement et existe depuis toujours, pratiquement dans toutes les sociétés, bien qu'à des degrés divers. Bien que les manifestations de la corruption varient d'un pays à l'autre selon le niveau de développement économique et que l'attitude à son égard diffère quelque peu selon les cultures, il s'agit foncièrement du même fléau partout. Ces dernières années, la corruption a pris des proportions alarmantes, notamment en raison de la libéralisation et de la mondialisation des échanges, de l'introduction de technologies nouvelles et du rôle croissant des sociétés multinationales dans un contexte d'évolution politique et économique rapide.

La corruption menace sérieusement l'état de droit, la stabilité et la sécurité de la société, ainsi que l'équité de la répartition des ressources en ébranlant les valeurs et institutions démocratiques fondamentales et en compromettant le développement social, économique et politique ainsi que l'exercice des droits de l'homme.

Les liens existant entre la corruption et les autres formes de criminalité, particulièrement le crime organisé, le terrorisme, le trafic de drogues, le blanchiment d'argent et les autres manifestations de la délinquance économique au niveau tant national qu'international sont très préoccupants."

Fort de ce constat émis par le parlement européen, CSP signataire du Pacte Mondial des Nations Unies depuis 2010, renforce sa politique de prévention contre la corruption.

Les dirigeants de CSP s'engagent à lutter activement contre tout acte de corruption et à n'appliquer aucune tolérance en cas de constat de dérive d'un salarié.

La corruption mine l'efficacité et la réputation d'une entreprise, peut la rendre passible de poursuites pénales ainsi que de sanctions civiles et administratives mettant alors en péril l'ensemble des emplois.

Politique CSP de prévention de la corruption

- Engagement de CSP à travers le chapitre 7 de sa Charte Ethique et Sociale.
- Politique de zéro tolérance en matière de corruption
- Application de notre politique de prévention de la corruption à tous les collaborateurs de CSP
- La Direction de CSP considère que constitue un acte de corruption, le fait d'offrir, de promettre, de donner, directement ou indirectement, un avantage injustifié afin qu'une personne accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions ou en violation de ses devoirs ; ainsi que le fait pour une personne d'accepter ou de solliciter un avantage injustifié afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions ou en violation de ses devoirs.
- La Direction de CSP interdit l'offre et l'acceptation de cadeaux et/ou invitations qui pourraient influencer une relation commerciale ou être perçue comme telles.
- Toute collaborateur de CSP, témoin d'un acte de corruption ou ayant une préoccupation sur la prévention de la corruption, est invité à contacter son hiérarchique ou la direction ressources humaines ; afin que tout questionnement et toutes informations soient étudiés, traités, et que les réponses adaptées soient apportées.
- La Direction de CSP, incite ses partenaires et fournisseurs, à mettre en place un plan de prévention de la corruption et à respecter le nôtre.

Cournon, le 12 janvier 2015

Meilleures salutations,



Laure Brenas Baudry
Présidente



Politique Qualité Santé Sécurité Environnement

CSP a pour ambition d'être un prestataire de services pharmaceutiques de référence et une entreprise citoyenne dans le respect de l'éthique, de la réglementation pharmaceutique et des principes du développement durable.

CSP a choisi d'adhérer au pacte mondial de l'ONU et mène une politique de Responsabilité Sociétale selon la norme ISO 26 000. La charte éthique et sociale de CSP reprend les engagements de ce pacte notamment en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption. Notre système de management intégré Qualité Santé Sécurité Environnement, certifié suivant les normes ISO 9001, ISO 14 001 et OHSAS 18 001 garantit notre engagement pour ces valeurs avec une volonté permanente d'amélioration continue.

En tant que Présidente et Pharmacien Responsable, nous avons défini pour CSP des engagements auxquels chaque salarié, à tous les niveaux de l'entreprise, doit adhérer :



Respecter la réglementation applicable à nos activités

dans les domaines pharmaceutique, santé, sécurité au travail et environnement : Code de la Santé Publique, BPD, BPF, Charte de la visite médicale, Code du Travail, Code de l'environnement entre autres.



Garantir des conditions de travail sûres

pour nos collaborateurs et les intervenants extérieurs par l'évaluation des risques professionnels, la formation, la communication, la détection des conditions de travail et pratiques jugées dangereuses, l'analyse des causes des accidents, la mise en œuvre d'un programme de prévention et le développement de notre culture sécurité en ayant pour objectif la réduction des accidents de travail et leur gravité.



Rechercher la satisfaction de nos parties prenantes

, nos clients, les patients, nos salariés, les services institutionnels, dans le respect scrupuleux de nos devoirs vis-à-vis de la santé publique.



Prévenir les pollutions environnementales

en identifiant, évaluant nos impacts sur l'environnement, et en déployant un plan de réduction et de maîtrise de ceux-ci tout en prenant en compte les situations d'urgence potentielles.



Assurer la rentabilité économique et la pérennité de l'entreprise

par la définition d'une stratégie claire, l'analyse des risques, la maîtrise des coûts de fonctionnement, la consolidation de notre position sur le marché.

Nous avons l'autorité pour arrêter toute activité non conforme aux exigences de nos référentiels, des cahiers des charges clients et aux règles préétablies du système de management QSSE et Sociétal.

Nous sommes responsables de la mise à disposition des moyens humains et matériels nécessaires pour le bon fonctionnement de cette démarche et la mesure de son efficacité.

Nous comptons sur chacun d'entre vous pour intégrer ces enjeux dans votre activité quotidienne et vous impliquer personnellement dans cette dynamique de progrès : il en va de l'intérêt de la santé publique, de votre propre santé, de la préservation de l'environnement et de notre outil de travail.

Cournon d'Auvergne, le 4 janvier 2016.

Laure Brenas Baudry
Présidente

Pierre Guittard
Pharmacien Responsable



ENGAGEMENT DU FOURNISSEUR AU RESPECT DE LA CHARTRE ETHIQUE ET SOCIALE DE CSP

CSP s'est engagé dans une démarche de développement durable.

La charte éthique et sociale de CSP précise ses engagements fondamentaux en ce sens, basés sur les principes du Pacte Mondial de l'ONU auxquels il adhère : respect des Droits de l'Homme, conditions de travail sûres, loyauté des pratiques et préservation de l'environnement.

Afin de vous informer de nos exigences, la charte éthique et sociale de CSP vous est transmise.

L'engagement de nos fournisseurs afin de nous accompagner dans cette démarche est indispensable. C'est pourquoi nous vous demandons, ainsi qu'à vos sous traitants, de bien vouloir adhérer aux principes suivants :

- 1. Respect du droit international relatif aux Droits de l'Homme** et interdiction de se rendre complice de violation des Droits de l'Homme
- 2. Respect de la liberté d'association et du droit de négociations collectives**
Le fournisseur et ses sous-traitants reconnaissent et respectent la liberté d'association pour les salariés qui peuvent désigner librement leurs représentants. Ils reconnaissent également le droit de négociation collective.
- 3. Interdiction de recours au travail forcé et obligatoire**
Le fournisseur et ses sous-traitants s'interdisent le recours au travail forcé et obligatoire.
- 4. Interdiction du travail des enfants**
Le fournisseur et ses sous-traitants s'engagent à ne pas employer des enfants dont l'âge est inférieur au minimum requis pour l'admission au travail prévue par les dispositions législatives du pays.
- 5. Lutte contre la discrimination**
Le fournisseur et ses sous-traitants s'engagent à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi quelque soit la race, la couleur, le sexe, l'origine culturelle ou sociale, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, l'opinion politique, le handicap, le statut marital ou autres considérations. Les employés ne doivent être soumis à aucune discrimination dans le cadre du travail.
- 6. Santé et sécurité au travail**
Le fournisseur et ses sous-traitants doivent garantir des conditions de travail sûres et s'assurer que les postes de travail ne nuisent pas à l'intégrité physique et à la santé des salariés.

7. Lutte contre la corruption

CSP interdit l'offre ou l'acceptation de cadeaux, d'invitations ou de prise en charge de frais, dès lors que de tels arrangements sont susceptibles d'affecter l'issue de transactions commerciales et ne présentent pas un caractère raisonnable.

8. Préservation de l'environnement

Le fournisseur et ses sous-traitants doivent faire preuve de responsabilité en matière d'environnement en démontrant un engagement à améliorer leur performance.

Le fournisseur doit appliquer le principe de précaution pour la préservation de l'environnement.

Le fournisseur doit engager des actions à tous niveaux en vue de limiter les impacts environnementaux résultant de ses activités et ainsi réduire son empreinte écologique :

- utilisation préférentielle de technologies respectueuses de l'environnement
- mise en œuvre de méthodes de production dont l'impact est aussi faible que possible
- limitation de l'émission de gaz à effet de serre
- gestion responsable des déchets et en conformité avec la réglementation en vigueur

Engagement du fournisseur

Je soussigné : _____

représentant la société : _____

- ♦ atteste avoir reçu et pris connaissance de la charte éthique et sociale de CSP
- ♦ m'engage à respecter ses principes énoncés ci-dessus
- ♦ et à informer CSP, par courrier, de toute situation existante contraire à celle-ci

Lieu, date et signature

Cachet de l'entreprise

A _____ le _____