



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

COMMUNICATION SUR LE PROGRES

SOCIETE AROMAPARIS – SOLKNEIP

PUBLICATION OCTOBRE 2016

SOMMAIRE

PARTIE 1 : DECLARATION DE SOUTIEN CONTINU DU DIRIGEANT	4
PARTIE 2 : DESCRIPTION DES ACTIONS ET MESURE DES RESULTATS.....	7
1. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME.....	8
1.1. <i>Evaluation, politique et objectifs</i>	8
1.2. <i>Mise en œuvre</i>	9
1.2.1. Les mesures prises afin de prévenir ou de réduire les problématiques de discrimination	9
1.2.2. La promotion de l'égalité des chances.....	9
1.2.3. Les actions en faveur de la professionnalisation	9
1.3. <i>Mesure de résultats</i>	10
2. PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL	11
2.1. <i>Evaluation, politique et objectifs</i>	11
2.1.1. Le respect des conventions fondamentales.....	11
2.1.2. Le respect de nos salariés	11
2.2. <i>Mise en œuvre</i>	12
2.2.1. Renforcer la diversité des collaborateurs	12
2.2.2. Promouvoir l'égalité des chances	12
2.2.3. Optimiser le bien-être des collaborateurs	12
2.2.4. Agir en faveur de la professionnalisation.....	13
2.2.5. La rédaction de documents internes	14
2.3. <i>Mesure de résultats.....</i>	17
3. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT.....	18
3.1. <i>Evaluation, politique et objectifs</i>	18
3.2. <i>Mise en œuvre</i>	19
3.2.1. La réduction des consommations d'énergie et d'émissions de GES.....	19
3.3. La gestion des déchets.....	22
3.3.1. Connaissance des types de déchets.....	22
3.3.2. Principes liés à la gestion des déchets	24
3.4. <i>Mesure de résultats.....</i>	25
4. PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	26
4.1. <i>Evaluation, politique et objectifs</i>	26

4.1.1.	L'éthique envers nos clients est au cœur de notre stratégie.....	26
4.1.2.	L'engagement quotidien d'Aromaparis pour la lutte contre la corruption	27
4.2.	<i>Mise en œuvre</i>	28
4.2.1.	La nomination d'un responsable du programme anti-corruption	28
4.2.2.	L'identification des risques de corruption	28
4.2.3.	La mise en place d'un programme de formation anti-corruption	28
4.2.4.	La définition d'une politique de transparence vis-à-vis des fournisseurs	29
4.2.5.	L'adoption d'une politique RH éthique	29
4.2.6.	L'élaboration de notre code Ethique	30
4.2.7.	L'élaboration d'un code de bonne conduite	30
4.3.	<i>Mesure de résultats</i>	31
ANNEXE		32



Ceci est notre Communication sur
le Progrès sur la mise en œuvre des
principes du Pacte mondial des
Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.

**Communication sur le Progrès – Société Aromaparis
Octobre 2016**

Partie 1 : Déclaration de soutien continu du dirigeant

Aromaparis mène depuis plusieurs années une politique globale de RSE. En 2012, la direction de l'entreprise a souhaité renforcer cette dynamique et ses engagements en adhérant aux principes au Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact). Basé sur le volontariat des entreprises, celles qui y adhèrent s'engagent à adopter une stratégie responsable dans le cadre d'une mondialisation plus humaine.

Il s'agit d'un engagement volontaire de l'entreprise pour aligner ses opérations et sa stratégie sur dix principes universellement acceptés touchant les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Le Pacte Mondial, principale initiative mondiale d'entreprises citoyennes, a pour objectif premier de promouvoir la légitimité sociale des entreprises et des marchés. Adhérer au Pacte Mondial c'est partager la conviction que des pratiques commerciales fondées sur un certain nombre de principes universellement reconnus contribueront à l'émergence d'un marché mondial plus stable, plus équitable et plus ouvert et de sociétés prospères et dynamiques.

Nous avons voulu renforcer cet engagement en adhérant aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies et à ses principes fondateurs et relatifs aux droits de l'homme, normes du travail, environnement et la lutte contre la corruption.

Les valeurs du Pacte Mondial des Nations Unies sont ancrées et portées dans celles de l'entreprise Aromaparis.

Conformément à la procédure attendue permettant d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies, M. Joseph Soler, gérant de la société Aromaparis, a adressé une demande au Secrétaire Général de l'ONU pour lui faire part de sa volonté de faire adhérer sa société aux valeurs du Global Compact.

Nous vous présentons ci-dessous la lettre qui est adressée au Secrétaire Général de l'ONU, formalisant notre engagement.



aromaparis

140 rue Saint-Denis

93100 Montreuil

Tel : 01 43 604 600

Fax : 01 43 604 648

Email : contact@aromaparis.com

www.aromaparis-traiteur.com

SIRET : 433 235 991 00034

H.E. Ban Ki-moon
Secrétaire Général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

A Montreuil, France, le 31/11/2014

Objet: Lettre d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire Général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que l'entreprise **Aromaparis** soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Egalement, de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, en particulier les Objectifs du Millénaire pour le Développement. **Aromaparis** fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier nos progrès dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite *annuellement*, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès du Global Compact. Cette COP contiendra trois éléments :

1. Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes (document distinct de la présente lettre)
2. Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
3. Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés.

Meilleures salutations,

Joseph SOLER
Gérant



Ceci est notre Communication sur
le Progrès sur la mise en œuvre des
principes du Pacte mondial des
Nations Unies.

Nous apprécions vos commentaires sur
son contenu.

**Communication sur le Progrès – Société Aromaparis
Octobre 2016**

Partie 2 : Description des actions et mesure des résultats

1. PRINCIPES RELATIFS AUX DROITS DE L'HOMME



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 ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme

1.1. Evaluation, politique et objectifs

Choisir de travailler pour Aromaparis, c'est choisir de travailler au sein d'une entreprise responsable qui a inscrit sa démarche de développement durable dans toutes ses activités. Une entreprise qui crée de la valeur au bénéfice de toutes ses parties prenantes : clients, collaborateurs, fournisseurs, actionnaires et collectivités qui l'accueillent.

Aromaparis s'engage à respecter une éthique qui s'inspire des grands principes universels et des textes de référence émanant des organisations internationales intergouvernementales.

- Dans ce contexte, l'entreprise respecte les 8 Conventions fondamentales de l'OIT. Aromaparis adhère aux principes de la Déclaration Universelle des droits de l'homme, de l'Organisation Internationale du Travail, de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) ;
- En complément, l'entreprise Aromaparis a défini un Code Éthique et un Code de bonne conduite qui établissent le cadre dans lequel les collaborateurs d'Aromaparis doivent exercer leurs activités, la priorité étant donnée au respect de l'éthique et de la légalité.

Le principe de responsabilité sociale constitue la ligne directrice de la politique des Ressources Humaines. Cette politique se construit au travers d'échanges avec les partenaires sociaux.

L'atteinte des objectifs et le respect des engagements sont essentiels. La façon d'y parvenir est tout aussi importante. Le Code Éthique de l'entreprise est un élément fondamental de la culture Aromaparis.

Au sein d'un environnement complexe, Aromaparis veille particulièrement au respect des principes éthiques qui ont vocation à régir ses activités et s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires.

1.2. Mise en œuvre

1.2.1. Les mesures prises afin de prévenir ou de réduire les problématiques de discrimination

Aromaparis est à la pointe sur le progrès social et lutte continuellement contre les discriminations. Notre personnel est issu de divers horizons mais tous partagent la même envie, celle d'allier un métier qui conjugue l'ensemble des savoir-faire.

L'entreprise Aromaparis a mis en place un dispositif de recrutement doté de moyens dimensionnés pour garantir la mobilisation de collaborateurs compétents, en nombre suffisant et dans les délais générés par le service.

Le principe général de sélection des candidats est fondé sur l'entretien en face à face avec un recruteur et sur un corpus d'Essais Professionnels destinés à évaluer les aptitudes et compétences des candidats.

Ces essais prennent la forme de questionnaires et de mises en situation professionnelle.

Aromaparis responsabilise tous les acteurs du processus de recrutement :

- par leur engagement express à respecter le code éthique de l'entreprise afin de lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche ;
- par la formation des acteurs du recrutement à l'égalité des chances à l'embauche.

1.2.2. La promotion de l'égalité des chances

Pour renforcer cette démarche, Aromaparis a passé des accords de partenariat avec Pôle Emploi au niveau local.

En complément du processus de sélection les modalités d'intégration des collaborateurs recrutés prévoient les mesures d'accompagnement adaptées aux spécificités de l'emploi pourvu par chaque nouveau collaborateur embauché (formation, accompagnement).

1.2.3. Les actions en faveur de la professionnalisation

La gestion des compétences et la professionnalisation des collaborateurs de l'entreprise représentent un axe essentiel du déploiement de la stratégie de Développement Durable d'Aromaparis.

La démarche mise en œuvre est guidée par des principes pédagogiques visant à garantir le développement professionnel de chaque collaborateur. Elle consiste à assurer que chaque collaborateur reçoive une formation initiale et un accompagnement spécifique (formation continue, coaching managérial, actions de tutorat complémentaires) qui lui permettent d'acquérir les compétences requises pour accomplir sa mission.

Aromaparis agit dans un environnement très dynamique : diversité et évolution rapide des offres commerciales aux donneurs d'ordres, améliorations régulières des technologies, multiplication des canaux de communication, saisonnalité importante des activités.

L'objectif est d'encourager le développement continu des compétences des collaborateurs, avec une exigence permanente : faire coïncider de façon optimale les demandes individuelles avec les objectifs et besoins identifiés par l'entreprise.

1.3. Mesure de résultats

Les résultats en matière de respect des principes relatifs aux Droits de l'Homme ont été probants :

- L'application stricte de l'ensemble des normes internationales liées au Droits de l'Homme ;
- L'intégration du Code de Bonne Conduite par tous les salariés ;
- Le respect d'un traitement égal de tous les salariés avec par exemple une mutuelle à haut niveau pour tous les salariés.

2. PRINCIPES RELATIFS AUX NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL



Normes internationales du travail



Principe 3

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



Principe 4

Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de 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

2.1. Evaluation, politique et objectifs

2.1.1. Le respect des conventions fondamentales

Choisir de travailler pour Aromaparis, c'est choisir de travailler au sein d'une entreprise responsable qui a inscrit sa démarche de développement durable dans toutes ses activités. Une entreprise qui crée de la valeur au bénéfice de toutes ses parties prenantes : clients, collaborateurs, fournisseurs et collectivités qui l'accueillent.

Aromaparis s'engage à respecter une éthique qui s'inspire des grands principes universels et des textes de référence émanant des organisations internationales intergouvernementales.

Dans ce contexte, l'entreprise respecte les 8 Conventions fondamentales de l'OIT.

En complément, l'entreprise Aromaparis a défini un Code Éthique qui se décline en une Charte du Manager qui établit le cadre dans lequel les collaborateurs d'Aromaparis doivent exercer leurs activités, la priorité étant donnée au respect de l'éthique et de la légalité.

Le principe de responsabilité sociale constitue la ligne directrice de la politique des Ressources Humaines.

2.1.2. Le respect de nos salariés

La gestion des Ressources Humaines de l'entreprise Aromaparis s'articule autour de 3 axes principaux :

- Un dialogue social permanent et riche
- Le développement des compétences et l'expertise de chacun afin de favoriser le développement individuel
- L'accompagnement des collaborateurs afin d'assurer une satisfaction optimale des clients dans un environnement socialement responsable

2.2. Mise en œuvre

Cette démarche s'appuie sur une politique soucieuse de la diversité des collaborateurs, de la promotion de l'égalité des chances, du développement des compétences et de l'employabilité des collaborateurs dans le but de faire converger développement professionnel et épanouissement personnel.

Aromaparis confirme son rôle de tremplin pour l'emploi et déploie une stratégie complète qui permet d'accéder aux compétences et d'assurer leur transférabilité, dans l'intérêt des parties prenantes.

2.2.1. Renforcer la diversité des collaborateurs

L'entreprise Aromaparis a mis en place un dispositif de recrutement doté de moyens dimensionnés pour garantir la mobilisation de collaborateurs compétents, en nombre suffisant et dans les délais générés par le service.

Le principe général de sélection des candidats est fondé sur l'entretien en face à face avec un recruteur et sur un corpus d'Essais Professionnels destinés à évaluer les aptitudes et compétences des candidats.

Ces essais prennent la forme de questionnaires et de mises en situation professionnelle.

Aromaparis responsabilise tous les acteurs du processus de recrutement :

- par leur engagement express à respecter le code éthique de l'entreprise afin de lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche,
- par la formation des acteurs du recrutement à l'égalité des chances à l'embauche.

Au sein de l'entreprise Aromaparis **66% des postes sont pourvus par des femmes**. Nous pouvons également citer l'exemple de Laura Soler Co-gérante d'Aromaparis.

2.2.2. Promouvoir l'égalité des chances

En complément du processus de sélection les modalités d'intégration des collaborateurs recrutés prévoient les mesures d'accompagnement adaptées aux spécificités de l'emploi pourvu par chaque nouveau collaborateur embauché (formation, accompagnement).

2.2.3. Optimiser le bien-être des collaborateurs

La politique de fidélisation s'articule autour d'actions visant à maintenir un turn-over proche de zéro :

- une politique de promotion soutenue ;
- un système de rémunération variable ;
- l'accompagnement individuel de chaque collaborateur au cours de son intégration.

A cet effet un bilan d'intégration destiné à optimiser la prise de poste des collaborateurs est mis en œuvre. A l'issue de la période d'intégration un entretien est conduit par le responsable du Service avec le salarié concerné. L'objectif de l'entretien consiste à favoriser les échanges sur la façon dont le nouveau salarié a pu prendre possession de son poste.

La motivation des collaborateurs s'appuie sur une politique de développement des compétences favorisant l'employabilité. Le système de management mis en place passe par un accompagnement systématique et régulier des collaborateurs et un bilan annuel qui permet de :

- faire le point sur les performances et compétences ;
- établir la progression réalisée et définir le plan de progression pour l'année à venir ;
- identifier les potentiels et/ou souhaits d'évolution ou de mobilité ;
- suivre les actions de formation continue.

Aromaparis s'attache à installer ses équipes dans des locaux fonctionnels et adaptés à ses spécificités.

Aromaparis met tout en œuvre pour offrir à ses collaborateurs un environnement de travail attractif en mettant notamment à leur disposition des positions de travail ergonomiques et espaces de pause et de détente adaptés.

Des moyens permettant aux collaborateurs de s'adapter au mieux aux contraintes psychologiques du secteur d'activité ont également été mis en œuvre : guide du bien-être.

L'engagement et les actions de l'entreprise visent en priorité à soutenir l'insertion professionnelle.

2.2.4. Agir en faveur de la professionnalisation

La gestion des compétences et la professionnalisation des collaborateurs de l'entreprise représentent un axe essentiel du déploiement de la stratégie de Développement Durable d'Aromaparis.

La démarche mise en œuvre est guidée par des principes pédagogiques visant à garantir le développement professionnel de chaque collaborateur. Elle consiste à assurer que chaque collaborateur reçoive une formation initiale et un accompagnement spécifique (formation continue, coaching managérial, actions de tutorat complémentaires) qui lui permettent d'acquérir les compétences requises pour accomplir sa mission.

Nous nous engageons à assurer au minimum 7 heures de formation par an à chacun de nos salariés.

Aromaparis agit dans un environnement très dynamique : diversité et évolution rapide des offres commerciales aux donneurs d'ordres, améliorations régulières des technologies, multiplication des canaux de communication, saisonnalité importante des activités.

L'objectif est d'encourager le développement continu des compétences des collaborateurs, avec une exigence permanente : faire coïncider de façon optimale les demandes individuelles avec les objectifs et besoins identifiés par l'entreprise.

2.2.5. La rédaction de documents internes

Aromaparis a établi 2 documents complémentaires :

- Objectifs et engagements qualitatifs des politiques sociales d'Aromaparis
- Charte du Manager d'Aromaparis

Objectifs et engagements qualitatifs des politiques sociales d'Aromaparis

Objectif et engagement n°1 : Respecter les droits de l'homme

Aromaparis s'engage à respecter et à faire respecter les droits de l'homme à ses employés, clients ou tiers avec lesquels le personnel d'Aromaparis aura à traiter. Aromaparis s'engage à respecter les 8 conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

Objectif et engagement n°2 : Amélioration continue des conditions de travail et d'emploi

Aromaparis s'engage particulièrement à l'amélioration des conditions de travail de ses employés et personnels encadrant. C'est la raison pour laquelle Aromaparis a défini une charte du Manager d'Aromaparis. Cette charte est une liste des 6 engagements que l'entreprise impose à son personnel encadrant dans le but de respecter les valeurs fondamentales de l'entreprise.

Objectif et engagement n°3 : Protection de l'environnement

Dans le but de sensibiliser l'ensemble des employés et personnels encadrants Aromaparis a mis place un certain nombre de dispositifs visant à la protection de l'environnement et à la réduction de l'impact des activités de l'entreprise Aromaparis sur l'environnement. Par exemple, la sensibilisation et la mise en place d'éléments visant à couper l'électricité une fois qu'un employé quitte un pièce a permis de réduire de 5 % la consommation d'électricité entre l'année 2012 et l'année 2013.

Objectif et engagement n°4 : Engagement sociétal des parties prenantes d'Aromaparis

Par l'engagement sociétal des parties prenantes, Aromaparis s'est engagée dans une démarche de processus permanent de progrès. En effet, ce concept désigne la responsabilité de l'entité Aromaparis relativement aux conséquences environnementales, sociales et sanitaires de ses activités.

Charte du Manager d'Aromaparis

L'ensemble des salariés Aromaparis peut compter sur ses managers pour le respect des valeurs d'Aromaparis.

Un manager se doit d'être exemplaire. C'est la raison pour laquelle, pour chaque recrutement d'un personnel encadrant, la Direction d'Aromaparis prend soin de dicter les Engagements de la Présente Charte du Manager, de manière à ce qu'elle soit validée et approuvée.

Engagement n°1 : Intérêt général

Chaque jour, la priorité est à la satisfaction des employés Aromaparis, avant l'intérêt personnel des personnes encadrantes.

Engagement n°2 Respect des personne

Dans le cas où une remarque doit être adressée à un subordonné, elle doit être adressée en prenant compte de l'état psychologique de la personne. Toute remarque destinée à un subordonné, doit lui être adressée personnellement sans la présence d'autres salariés de l'entreprise.

Engagement n°3 : Courtoisie

Il est imposé à chaque personnel encadrant d'Aromaparis de rester courtois avec les employés d'Aromaparis. En cas de réprimande, le personnel encadrant d'Aromaparis peut être dur avec les faits mais jamais avec les personnes.

Engagement n°4 : Réciprocité

Chaque personnel encadrant d'Aromaparis, doit s'assurer de s'appliquer à lui-même les principes que l'on souhaite appliqués aux employés Aromaparis.

Engagement n°5 : Transparence et honnêteté

Chaque personnel encadrant doit employer un langage clair et compréhensible par l'ensemble du personnel d'Aromaparis, clients ou tiers avec lesquels le personnel encadrant aura à traiter dans le cadre de son activité de salarié d'Aromaparis.

Engagement n°6 : Engagement du membre encadrant

Le personnel encadrant s'expose à des sanctions disciplinaires en cas de non-respect de l'un ou de plusieurs de ces engagements

2.3. Mesure de résultats

Les résultats en matière de respect des principes relatifs aux normes internationales du travail ont été probants :

- **Formation** : 7 heures de formation minimum par an pour chacun de nos salariés ;
- **Turn over** : Turn over proche de zero;
- **Taux d'accident** : Aucun accident enregistré sur 2015 ;
- **Politique salariale** : Nous avons une politique salariale de partage le ratio entre le plus bas salaire et le plus haut est de 3, par ailleurs des primes bi-annuelles (avant vacances d'été et avant les fêtes de fin d'année) sont versées aux salariés sur des critères objectifs négociés avec les salariés et évalués en commun ;
- **Mutuelle** : nous avons un contrat au GAN pour tous nos salariés ;
- **Horaires de travail** : les horaires de travail sont adaptés pour chaque salarié, en fonction de leur vie privée : enfants, pratique d'activités diverses (sport, musique...). Nous souhaitons privilégier le bien-être de chaque salarié.

3. PRINCIPES RELATIFS A L'ENVIRONNEMENT



Environnement



Principe 7

Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face 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

3.1. Evaluation, politique et objectifs

Aromaparis a élargi les démarches engagées vers l'axe environnemental du Développement Durable en intégrant les contraintes écologiques dans sa stratégie.

Cette démarche consiste à prendre en compte les impacts environnementaux de l'activité de l'entreprise pour adopter les meilleures pratiques et contribuer à la protection de l'environnement. C'est l'association d'une logique économique, sociale et éco responsable.

L'équipe Aromaparis un mis en place des actions concrètes afin de réduire l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement et réduire ainsi ses consommations d'énergie et ses émissions de GES.

Les objectifs de nos entreprises en termes d'environnement sont les suivants :

- Réduire chaque année d'au moins 5% les émissions de CO2 liées à la circulation de nos véhicules. Pour cela, nous veillerons à optimiser notre conduite et à acquérir des véhicules moins polluants ;
- Acheter de préférence du matériel technique respectueux de l'environnement. C'est-à-dire de du matériel issu de matériaux recyclés et que ce matériel soit facilement recyclable une fois arrivé en fin de vie.

3.2. Mise en œuvre

3.2.1. La réduction des consommations d'énergie et d'émissions de GES

L'aspect environnemental est placé au cœur des préoccupations d'Aromaparis. La réduction des consommations d'énergie et d'émissions de GES est un point central de notre politique en faveur de l'environnement et s'élabore autour des actions suivantes :

3.2.1.1. *Mutualisation du matériel*

Aromaparis dispose **d'un logiciel de devis et de gestion des stocks** qui permet de savoir en temps réel où se trouve le matériel et les installations à venir. Ce logiciel nous permet d'anticiper de manière très fiable la disposition et les besoins en matériel géographiquement. Nous pouvons donc grâce à ce logiciel amener le matériel vers le site où a lieu le prochain événement sans nécessairement transiter par notre entrepôt. Grâce à cette méthode nous réduisons de nombreux aller/retour inutiles et réduisons donc nos dégagements de CO2.

3.2.1.2. *Innovations écologiques*

Aromaparis à la recherche d'innovation et d'éléments permettant de **diminuer notre impact sur l'environnement**. Pour cela, nous sommes toujours à l'affût de nouveau matériel et de nouvelles techniques. Nous pouvons noter notamment, que :

- Nos véhicules sont équipés de filtres à particules permettant de réduire notre émission de CO2 et donc notre impact sur l'environnement.
- Nous demandons à nos fournisseurs qui s'approvisionnent directement au marché de Rungis d'être vigilants dans leurs choix et de privilégier les produits de saison.

Enfin, le fait que nos véhicules soient stationnés sur les sites, nous permet de réduire notre consommation de carburant et donc de réduire notre impact de pollution sur l'environnement.

3.2.1.3. *Les actions liées à l'utilisation de véhicules terrestres*

L'utilisation de véhicules propres et en parfait état de marche

Nous nous employons de façon régulière à maintenir en état **notre flotte de véhicules** de façon à ce que nos camions soient toujours en **parfait état mécanique et visuel**.

Nous disposons de 5 camions frigorifiques pour la livraison de nos préparations culinaires, lesquels disposent de leur validation contrôle technique.

Nous avons renouvelé 90% du parc de véhicules fin 2015 au profit de camions à la dernière norme européenne EURO 6.

Nous travaillons en partenariat avec plusieurs équipementiers afin d'améliorer en permanence notre matériel et ainsi réduire le risque de dégâts qui peuvent être causés par l'utilisation d'un équipement mal adapté.

➡ **La conduite en souplesse et le réglage des véhicules**

Nos entreprises s'engagent à mettre en œuvre une conduite en souplesse pour limiter les émanations de CO₂.

En effet, nous respectons le respect de la limitation de vitesse en circulation routière et autoroutière conduit à des gains de l'ordre de 3,5% sur la consommation et le CO₂, de l'ordre de 4,5% sur les NOx, de 7,5% sur les particules et de 1,5% sur le CO₂.

Nous avons engagé des formations sécurité et éco conduite pour nos chauffeurs en 2016.

Outre la conduite en souplesse nous accordons une grande importance à la qualité de l'entretien des véhicules pour minimiser les rejets de gaz. Ainsi les sociétés réalisent régulièrement l'entretien de ses véhicules, et réalise au moins une fois par an les différents réglages nécessaires à leur bon fonctionnement afin d'éviter une surconsommation.

➡ **L'optimisation des déplacements**

Durant l'ensemble de nos prestations, nous minimisons nos déplacements afin de **réduire les émanations de CO₂** de nos véhicules. Les livraisons des denrées alimentaires représentent une grande partie des émissions de GES de notre entreprise. Nous avons mis au point un système d'organisation des tournées de distribution afin de diminuer l'impact des émissions de GES relatives à cette activité. Voici les dispositions prises pour réduire ces émanations :

- L'ensemble de notre personnel se situe en Ile de France, notre équipe produira très peu de CO₂ pour se rendre sur place.
- Nous recyclons et valorisons nos déchets dans un centre de tri à proximité de nos locaux afin d'éviter les émanations de CO₂ liés au transport de déchets
- Nous privilégions des fournisseurs et prestataires afin de réduire la production de CO₂ liée au déplacement de ces personnes.
- Nous privilégions également les fournisseurs locaux, à la fois pour éviter les impacts lié au dégagement de CO₂ pendant le transport, mais également pour dynamiser le tissu économique local.

3.2.1.4. Réduire les papiers

Nous privilégions la communication par courriel. Ainsi en communiquant par email, nous améliorons notre démarche en faveur de l'environnement en évitant l'impression de documents et supprimant l'impact sur l'environnement de leur acheminement par courrier postal.

3.2.1.5. *Choix de matériaux et produits respectueux de l'environnement*

Notre entreprise s'engage tout au long de l'année à respecter l'aspect environnemental en utilisant de préférence des produits, outils et consommables les moins nuisibles pour l'environnement.

Par exemple nous privilégions l'achat de produits biodégradables, de fournitures recyclables et de matériaux recyclables. Nous veillons, dès que cela est possible, à utiliser des ampoules basses consommations.

3.2.1.6. *Recyclage des consommables*

Nos entreprises recyclent tous les consommables arrivés en fin de vie. Nous trions les piles et ampoules, ainsi que tous les éléments techniques afin qu'ils soient acheminés vers des centres de tri et de valorisation. Une très grande partie de notre matériel obsolète ainsi que tous nos consommables sont recyclés en fin de vie.

En effet, un moteur mal réglé entraîne une surconsommation de l'ordre de 50% en moyenne sur tous parcours, ainsi qu'une augmentation des HC et CO₂ et une diminution des NOx.

3.2.1.7. *La lutte contre le gaspillage d'énergies pour une utilisation raisonnée*

Afin de prévenir des gaspillages énergétiques, la direction d'Aromaparis a mis en place des campagnes de sensibilisation auprès de ses employés.

Le panneau signalétique « Eteignez la lumière » est une signalétique d'information liée à l'Environnement. Il est conforme aux normes européennes. Ce panneau est installé à proximité d'interrupteurs entre deux pièces de manière à ce qu'il soit vu de tous.



Un panneau est également implanté à proximité de chaque point d'eau, afin de sensibiliser l'ensemble des employés au gaspillage d'eau au sein de l'entreprise Aromaparis.



En plus de la prévention de ses employés, Aromaparis met en place des plans d'actions concrètes visant à diminuer l'impact de la société sur l'environnement :

- Le remplacement des mousseurs par des mousseurs économiques, la vérification et le remplacement des chasses d'eau témoignent de la conscience émergente de devenir **écoresponsable**. Cela impacte de -30% la facture d'eau du site.
- Le poste cuisine représentent plus de 55 % des émissions de GES. Nous éteignons systématiquement le gaz quand cela est nécessaire et nous maximisons l'usage du four.

Photographie illustrant le remplacement des mousseurs par des mousseurs économiques, et d'un robinet de commande au pied. L'implantation de ce type de dispositif a permis de réduire drastiquement la consommation d'eau au sein de l'entreprise Aromaparis.



3.3. La gestion des déchets

La séparation, le tri et le stockage des déchets sur le site d'Aromaparis permettent le regroupement et le stockage des déchets avant évacuation de ceux-ci et donc une optimisation des transports et une optimisation du recyclage des déchets.

Concernant la gestion des déchets, nous effectuons le tri sélectif par le biais de bennes spécifiques (verre, plastique, carton). Nous sommes également titulaires d'un contrat privé avec la SITA.

De plus, afin de réduire au maximum notre empreinte écologique, nous proposons à nos clients des emballages pouvant être entièrement recyclés.



3.3.1. Connaissance des types de déchets

Parmi les déchets voici les 4 catégories de déchets.

- Les déchets Inertes (DI)
- Les déchets Industriels Banals (DIB)
- Les déchets d'emballage
- Les déchets dangereux (DD)

3.3.1.1. Les déchets inertes

Ces déchets doivent être conditionnés dans des sacs à déchets ou dans une benne spécifique.

Ils appartiennent à la catégorie de classes III : ils sont envoyés directement en déchetteries ou décharge de tri de recyclage.

3.3.1.2. Les déchets industriels banals (DIB)

Ces déchets doivent être conditionnés dans des sacs à déchets

Ils appartiennent à la classe II. Ces déchets sont envoyés directement dans les usines d'incinération (Créteil Incinération Energie) ou plate-forme de tri et de recyclage à proximité.



Créteil Incinération Energie

3.3.1.3. Les déchets d'emballage

Les déchets d'emballage sont les moins dangereux mais des dispositions sont prises afin qu'ils ne soient pas en contact avec des déchets pollués.

Ces déchets sont les cartons, les papiers, les palettes, les caisses en bois, les films plastiques, les emballages en verre ou métallique.

3.3.1.4. Les déchets dangereux (DD)

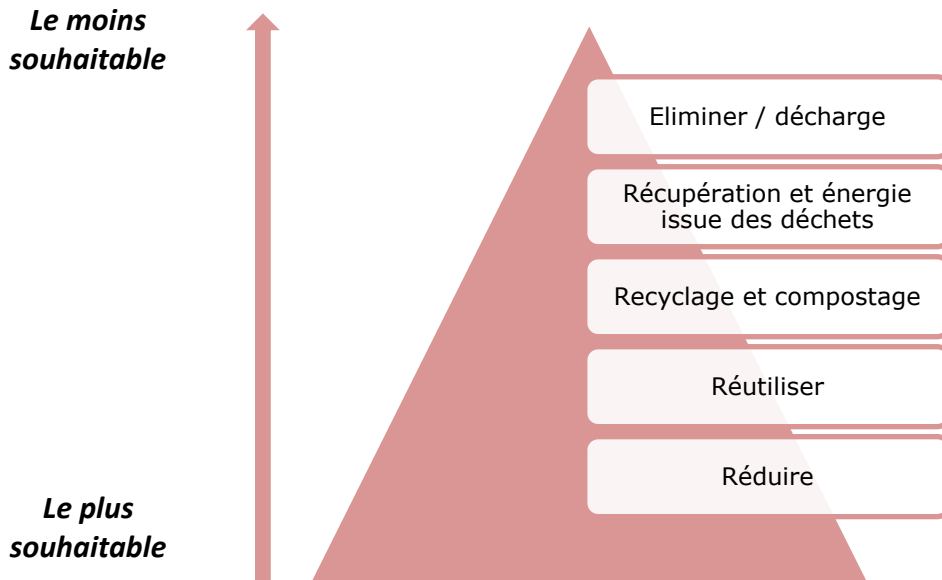
Les Déchets Dangereux (DD) contiennent des éléments nocifs ou dangereux et présentent un risque potentiel pour la santé et l'environnement. Les déchets banals notamment les emballages souillés par des déchets dangereux sont considérés comme des déchets dangereux et doivent suivre les mêmes filières.

Les déchets dangereux doivent être triés et conditionnés avant d'être dirigés selon leur nature physico-chimique vers les filières de valorisation, traitement ou élimination dans des centres de traitement autorisés et adaptés (Centre de Traitement de classe 1).

3.3.2. Principes liés à la gestion des déchets

Au-delà de l'évacuation des déchets vers les centres de traitement concernés, il s'agit de suivre une démarche visant à réduire, sinon à recycler les déchets générés par notre activité.

Pyramide de la gestion des déchets



D'autre part, nous pouvons noter que l'ensemble de nos déchets liés à notre activité sont pris en charge par des centres de tri sélectif qui se chargent de recycler et de les valoriser. Pour cela, nous effectuons un tri méticuleux en fonction des différents types de déchets que nous rencontrons.

3.4. Mesure de résultats

Les résultats d'Aromaparis en termes d'impact sur l'environnement sont les suivants :

- Réduction d'au moins 15 % depuis 2007 des émissions de CO₂ liés à la circulation de nos véhicules ;
- 100 % des consommables (ampoules, piles...) sont recyclés ;
- 100 % des déchets papier sont recyclés ;
- 100% des déchets verre sont recyclés ;
- 100 % de notre matériel technique obsolète ou détériorer est recyclé ;
- 100% des emballages sont recyclés ;
- 100% des huiles alimentaires sont recyclées.

Les indicateurs 2015 :

- Consommation d'électricité (veuillez préciser l'unité, p. ex. mégawatts) : 56900 kw/h/an
- Emissions de CO₂ : 9.75 tonnes/an
- Quantité de déchets recyclés :
 - DIB 102 m3/an recyclé en incinérateur au CIE de Créteil pour revalorisation thermique et énergétique ;
 - Cartons : 120 m3 recyclé pour revalorisation en papier et carton

Dans un souci de prise en compte des consommations d'énergies, Aromaparis a élaboré un reporting relatif aux consommations d'électricité.

Ce reporting annuel nous permet d'analyser notre consommation d'électricité, de savoir si nos objectifs de réduction de l'impact des activités de l'entreprise sont atteints.

	2014	2015
Dépenses en électricité annuelles en € TTC	6 857,00 €	7 020,00 €
Evolution du chiffre d'affaires de la société		+ 10 %
Prix du Kwh en € TTC	0,15 €	0,15 €
Nombre de Kwh consommés dans l'année	45 713,33	46 800,00

Ces données attestent que la hausse de plus de 10 % du chiffre d'affaires de la société Aromaparis n'a pas impacté dans une proportion similaire la consommation d'électricité. La société a su maîtriser et raisonner sa consommation via de nombreuses actions que nous vous détaillons ci-dessous.

4. PRINCIPES RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



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

4.1. Evaluation, politique et objectifs

4.1.1. L'éthique envers nos clients est au cœur de notre stratégie

L'intégrité, le professionnalisme, le respect des consignes sont la garantie de notre succès. Aromaparis s'engage à respecter toutes les règles et consignes qui lui sont fixées, tant au niveau de la mise en place des prestations en elles-mêmes mais également pour toutes les celles qui y sont associées.

Aromaparis se conforme strictement aux textes législatifs et réglementaires et par l'application de l'ensemble des dispositions résultant de la législation sociale.

Aromaparis se tiendra informé en permanence de toutes les obligations qui lui incombent, ainsi que de toutes les normes qui s'appliquent dans notre domaine d'activité.

L'entreprise est également attachée au droit à la santé pour tous, tel qu'il est défini dans le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Par son adhésion aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies, Aromaparis soutient et applique les principes essentiels relatifs aux droits de l'homme, du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Le Code Éthique définit les principes clés pour le développement et la construction d'Aromaparis. Il permet à chaque collaborateur de s'interroger sur l'attitude qu'il doit adopter dans les situations délicates qu'il peut rencontrer dans ses relations à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

Les principes du Code Ethique sont les suivants :

1. Nous respectons strictement les droits de l'homme tant avec nos collaborateurs, qu'avec nos clients, fournisseurs ou toute partie prenante.
Nous refusons le recours au travail forcé. Nous refusons le recours au travail des enfants et nous nous assurons que nos processus reflètent cet engagement.
2. Nous prônons la diversité et refusons toutes discriminations.
3. Nous favorisons la flexibilité dans l'organisation du travail de manière à promouvoir un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée.
4. Nous favorisons la formation et le développement personnel de nos collaborateurs.
5. Nous respectons la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité dans notre environnement de travail et dans nos relations avec nos partenaires.

6. Nous exigeons le respect de la confidentialité de la part des membres de notre équipe au regard des informations auxquelles ils ont accès, conformément aux lois applicables.
7. Nous privilégions le recours à des fournisseurs locaux.
8. Nous utilisons essentiellement des produits frais et assurons un strict respect de la traçabilité de nos denrées.
9. Nous refusons le recours à la corruption dans nos pratiques commerciales.
10. Nous sommes sensibles à l'impact environnemental et encourageons les politiques respectueuses de l'environnement.

Tous ces principes sont définis et détaillés dans le Code de Bonne Conduite d'Aromaparis qui est le symbole matériel de la responsabilité de l'entreprise Aromaparis envers ses collaborateurs et l'ensemble des parties prenantes de son activité.

Aromaparis veille à la qualité de ses services, au respect des dispositions légales, réglementaires et internes mises en place afin de remplir son devoir d'information et d'intégrité.

Retrouvez notre Code de bonne conduite annexe du présent document.

4.1.2. L'engagement quotidien d'Aromaparis pour la lutte contre la corruption

L'un des principes fondamental du Global Compact est la lutte contre la corruption : « Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin ».

Aromaparis depuis sa création a toujours formé ses salariés à exercer leurs fonctions avec droiture et intégrité. C'est la réputation même de notre société qui est mis à mal si des abus de pouvoir à des fins privées étaient commis.

Nous communiquons en permanence avec nos clients afin d'assurer une qualité irréprochable dans nos prestations. En aucun cas, les échanges que nous pouvons avoir avec nos clients ne pourraient donner lieu à une quelconque corruption. Nous sommes attachés à respecter strictement les valeurs du Pacte Mondial des Nations Unies.

4.2. Mise en œuvre

Une déclaration d'intention ne suffit pas, Aromaparis s'est engagée dans la mise en œuvre de mesures en interne pour faire appliquer les principes du Pacte Mondial des Nations Unies. Dans le cadre du respect du Principe 10 lié à « la Lutte contre la corruption », les mesures adoptées ont été les suivantes :

4.2.1. La nomination d'un responsable du programme anti-corruption

La lutte contre la corruption au sein d'une société ne peut être assurée que par un échange important d'informations. Joseph Soler occupe donc le rôle de responsable du programme anti-corruption en tant que gérant de la société. Il est amené à sensibiliser et à former ses équipes afin de prévenir toute forme de corruption qui pourrait potentiellement naître.

4.2.2. L'identification des risques de corruption

Certaines activités ou certaines fonctions sont plus exposées que d'autres à la corruption. Les salariés d'Aromaparis qui sont en contact quotidien avec les clients sont sensibilisés davantage aux risques présents.

4.2.3. La mise en place d'un programme de formation anti-corruption

M. Joseph Soler en tant que responsable du programme anti-corruption a mis en place un programme de formation adapté pour ses salariés. Des exercices de jeu de rôle sont organisés afin d'anticiper d'éventuelles réactions à avoir si une situation critique se présente. Le programme de formation a été élaboré en se basant sur le document « RESIST » édité par les Nations Unies. « RESIST » sigle de « Résister aux extorsions de fonds et aux sollicitations dans le cadre des transactions internationales » est un outil d'entreprise pour la formation des salariés. Il est composé de scénarios réels. M. Joseph Soler a adapté certains de ces scénarios afin de former ses salariés de manière efficace.



Couverture du programme de formation RESIST

4.2.4. La définition d'une politique de transparence vis-à-vis des fournisseurs

La maîtrise des fournisseurs de l'entreprise est une condition essentielle pour garantir le respect des engagements pris par Aromaparis. Les dispositions établies pour l'identification, la qualification, l'évaluation et le suivi des fournisseurs ayant un rôle sur la réalisation des prestations de l'entreprise sont encadrées par un processus documenté.

Les critères d'évaluation des fournisseurs sont définis par famille d'achat.

Ces critères permettent d'évaluer :

- **le niveau de criticité inhérent à chaque fournisseur**
 - système de management (certifications des produits/service),
 - actions en faveur du développement durable,
- **les éléments collectés au fil de la relation avec chaque fournisseur**
 - qualité des produits/services achetés,
 - qualité des livraisons,
 - respect des délais.

Nous travaillons depuis la création de notre entreprise avec les mêmes fournisseurs, que nous connaissons parfaitement. Afin de diversifier nos circuits d'approvisionnement et fournir à nos clients des produits de qualité, nous faisons appel à la fois à de grands distributeurs nationaux et à **des fournisseurs locaux qui s'approvisionnent au marché de Rungis.**

La qualité des denrées est vérifiée dès réception dans nos locaux. Nos délais d'approvisionnement sont très courts, de par la réactivité de nos fournisseurs et la confiance qu'ils nous témoignent.

Mme Laura Soler s'occupe de la gestion et du suivi des commandes des matières premières. Elle est en relation constante avec les fournisseurs.

Nous adaptons les pièces et mets en fonction **de la saisonnalité des produits et des thèmes** que vous souhaitez mettre en avant.

De par notre expérience, nous pouvons également vous proposer des thèmes en fonction des différents retours que nous avons eus sur des prestations antérieures.

Nous demandons à nos fournisseurs qui s'approvisionnent directement au marché de Rungis d'être vigilants dans leurs choix et de privilégier les produits de saison.

4.2.5. L'adoption d'une politique RH éthique

Choisir de travailler pour Aromaparis, c'est choisir de travailler au sein d'une entreprise responsable qui a inscrit sa démarche de développement durable dans toutes ses activités.

Les équipes d'Aromaparis sont stables depuis quelques années prouvant le respect du dialogue social et le bien-être de nos salariés.

Le principe de responsabilité sociale constitue la ligne directrice de la politique des Ressources Humaines.

L'entreprise Aromaparis a mis en place un dispositif de recrutement doté de moyens dimensionnés pour garantir la mobilisation de collaborateurs compétents, en nombre suffisant et dans les délais générés par le service.

Le principe général de sélection des candidats est fondé sur l'entretien en face à face avec un recruteur et sur un corpus d'Essais Professionnels destinés à évaluer les aptitudes et compétences des candidats.

Ces essais prennent la forme de questionnaires et de mises en situation professionnelle.

L'une des mises en situation professionnelle développée porte sur un cas de corruption : dès lors le candidat est « testé » afin de prévenir et lutter contre le risque de corruption.

4.2.6. L'élaboration de notre code Ethique

Aromaparis a élaboré un **Code Ethique** basé sur des principes clairs qui servent de ligne de conduite au « Code de bonne conduite » d'Aromaparis en matière de gestion des affaires :

1. Nous respectons strictement les droits de l'homme tant avec nos collaborateurs, qu'avec nos clients, fournisseurs ou toute partie prenante.
Nous refusons le recours au travail forcé. Nous refusons le recours au travail des enfants et nous nous assurons que nos processus reflètent cet engagement.
2. Nous prôtons la diversité et refusons toutes discriminations.
3. Nous favorisons la flexibilité dans l'organisation du travail de manière à promouvoir un juste équilibre entre l'activité professionnelle et la vie privée.
4. Nous favorisons la formation et le développement personnel de nos collaborateurs.
5. Nous respectons la législation en vigueur en matière de santé et de sécurité dans notre environnement de travail et dans nos relations avec nos partenaires.
6. Nous exigeons le respect de la confidentialité de la part des membres de notre équipe au regard des informations auxquelles ils ont accès, conformément aux lois applicables.
7. Nous privilégions le recours à des fournisseurs locaux.
8. Nous utilisons essentiellement des produits frais et assurons un strict respect de la traçabilité de nos denrées.
9. Nous refusons le recours à la corruption dans nos pratiques commerciales.
10. Nous sommes sensibles à l'impact environnemental et encourageons les politiques respectueuses de l'environnement.

4.2.7. L'élaboration d'un code de bonne conduite

Aromaparis a établi un **Code de Bonne Conduite en matière de gestion des affaires**, ce code vise à fixer certaines règles de conduite à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise Aromaparis.

Retrouvez notre Code de bonne conduite annexe du présent document.

4.3. Mesure de résultats

Les résultats en matière de lutte contre la corruption ont pu être vérifiés :

- 100 % de nos salariés ont été formés aux principes de lutte contre la corruption ;
- 100 % des salariés ont signés le Code Ethique et le Code de bonne conduite d'Aromaparis ;
- 100 % salariés communiquent systématiquement toute information qui pourrait s'apparenter à un risque de corruption par un client ;
- Un système transparent et clair a été mis en place par la société permettant de gérer les transactions sensibles avec les fournisseurs et clients, transactions qui ne peuvent dépasser 100 euros par personne et par an.

Annexe

Annexe 1 : Notre Code de Bonne Conduite

Principe n° 1 : L'application rigoureuse des lois, règlements et normes internes

Le respect des normes internationales

Choisir de travailler pour Aromaparis, c'est choisir de travailler au sein d'une entreprise responsable qui a inscrit sa démarche de développement durable dans toutes ses activités. Une entreprise qui crée de la valeur au bénéfice de toutes ses parties prenantes : clients, collaborateurs, fournisseurs, actionnaires et collectivités qui l'accueillent.

Aromaparis s'engage à respecter une éthique qui s'inspire des grands principes universels et des textes de référence émanant des organisations internationales intergouvernementales.

Dans ce contexte, l'entreprise respecte les 8 Conventions fondamentales de l'OIT.

Aromaparis adhère aux principes de la Déclaration Universelle des droits de l'homme, de l'Organisation Internationale du Travail, de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE).

Le respect des normes internes

Chez Aromaparis la sécurité de ses employés est notre valeur fondamentale. Ainsi, Aromaparis s'efforce de garantir un milieu de travail sécuritaire. Ces actions, nécessitent de suivre des pratiques sécuritaires de travail et de garantir des conditions de travail sécuritaires pour tous :

- Eliminer ou se protéger contre tous dangers de notre lieu de travail
- Interdire nos locaux libres de substances illégales ou d'alcool ainsi que des effets liés à leur utilisation (cet aspect comprend également l'usage inapproprié de médicaments sous prescription)
- Rapporter immédiatement aux personnel encadrants toutes blessures, maladies, incidents et conditions de travail jugées dangereuses
- Toutes blessures nécessitent des soins médicaux immédiats
- Obligation de porter l'équipement de protection individuel lorsque cela est nécessaire

Principe n°2 : Le respect de nos collaborateurs

Un environnement de travail sûr

Aromaparis s’engage à diffuser et à consolider une culture de la sécurité qui développe la conscience des risques et met en avant des comportements responsables de la part de tous les collaborateurs. Elle s’applique par ailleurs constamment à préserver, notamment par des actions préventives, la santé et la sécurité des travailleurs.

Aromaparis forme l’ensemble de ses salariés aux principes de sécurité et d’hygiène tant pour leur activité au sein de la société que lors de réalisation de prestations sur site.

Un environnement de travail positif

Aromaparis souhaite préserver et encourager un environnement de travail positif, s’inspirant de la protection de la liberté, de la dignité et de l’inviolabilité de la personne, ainsi que des principes de bienséance dans les rapports interpersonnels, qui permettent à tous les collaborateurs d’exercer au mieux leur activité professionnelle.

Discrimination au travail

Nous garantissons l’égalité des chances à tous nos salariés, à tous les niveaux.

Nous sommes contre toute forme de discrimination ou de harcèlement

Aromaparis est à la pointe sur le progrès social et lutte continuellement contre les discriminations. Notre personnel est issu de divers horizons mais tous partagent la même envie, celle d’allier un métier qui conjugue l’ensemble des savoir-faire.

Renforcer la diversité des collaborateurs

L’entreprise Aromaparis a mis en place un dispositif de recrutement doté de moyens dimensionnés pour garantir la mobilisation de collaborateurs compétents, en nombre suffisant et dans les délais générés par le service.

Le principe général de sélection des candidats est fondé sur l’entretien en face à face avec un recruteur et sur un corpus d’Essais Professionnels destinés à évaluer les aptitudes et compétences des candidats.

Ces essais prennent la forme de questionnaires et de mises en situation professionnelle.

Aromaparis responsabilise tous les acteurs du processus de recrutement :

- par leur engagement express à respecter le code éthique de l’entreprise afin de lutter contre toute forme de discrimination à l’embauche ;
- par la formation des acteurs du recrutement à l’égalité des chances à l’embauche.

➡ La promotion et la protection

Nous nous engageons à adopter des stratégies qui allient la croissance et la rentabilité de l'entreprise à la protection et au développement de l'emploi et à promouvoir la qualité du travail.

➡ Promouvoir l'égalité des chances

En complément du processus de sélection les modalités d'intégration des collaborateurs recrutés prévoient les mesures d'accompagnement adaptées aux spécificités de l'emploi pourvu par chaque nouveau collaborateur embauché (formation, accompagnement).

La gestion des compétences et la professionnalisation des collaborateurs de l'entreprise représentent un axe essentiel du déploiement de la stratégie de Développement Durable d'Aromaparis.

La démarche mise en œuvre est guidée par des principes pédagogiques visant à garantir le développement professionnel de chaque collaborateur. Elle consiste à assurer que chaque collaborateur reçoive une formation initiale et un accompagnement spécifique (formation continue, coaching managérial, actions de tutorat complémentaires) qui lui permettent d'acquérir les compétences requises pour accomplir sa mission.

➡ La confidentialité des données

L'ensemble du personnel d'Aromaparis et ses collaborateurs s'interdisent la communication d'informations de tout type sur les lieux où ils réalisent leurs prestations, de même qu'il est interdit toute reproduction, duplication ou copie des jeux de clefs remises à la société pour sa prestation, ou communication des codes d'accès.

Cette clause fait partie intégrante des contrats de travail signés entre Aromaparis et ses collaborateurs.

Aromaparis s'engage à faire part du caractère confidentiel de ces informations à son personnel et à ses sous-traitants.

Principe n°3 : L'approvisionnement en denrées de qualité

L'approvisionnement

Nous travaillons depuis la création de notre entreprise avec les mêmes fournisseurs, que nous connaissons parfaitement. Afin de diversifier nos circuits d'approvisionnement et fournir à nos clients des produits de qualité, nous faisons appel à la fois à de grands distributeurs nationaux et à des fournisseurs locaux qui s'approvisionnent au marché de Rungis.

La qualité des denrées est vérifiée dès réception dans nos locaux. Nos délais d'approvisionnement sont très courts, de par la réactivité de nos fournisseurs et la confiance qu'ils nous témoignent.

Mme Laura Soler s'occupe de la gestion et du suivi des commandes des matières premières. Elle est en relation constante avec les fournisseurs.

La fraîcheur des denrées

Nous utilisons essentiellement des produits frais eu égard à notre volonté de réaliser tous nos mets sur place dans nos laboratoires. Nous travaillons donc principalement avec des fournisseurs qui nous approvisionnent en produits frais quotidiennement.

Afin de vous donner un rapport, nous utilisons environ 70 % de produits frais et 30 % de produits surgelés pour la confection de nos mets.

Le processus de suivi et de traçabilité des denrées périssables

Les denrées périssables sont stockées dans des chambres froides à température contrôlée. Notre gestion des stocks nous permet de contrôler en permanence l'état de ces denrées et d'assurer le réapprovisionnement dans les meilleures conditions. La chaîne du froid est respectée tout au long de l'acheminement, du stockage avant transformation, du dressage et du stockage avant livraison finale chez nos clients.

Concernant les déchets, nous effectuons le tri sélectif par le biais de bennes spécifiques (verre, plastique, carton). De plus, nous sommes titulaires d'un contrat privé avec la SITA.

Afin de réduire au maximum notre empreinte écologique, nous proposons à nos clients des emballages pouvant être entièrement recyclés.

Les fournisseurs

Aromaparis met en place avec ses fournisseurs de matières premières stratégiques un partenariat commercial fondé sur le dialogue, la transparence et le respect, en essayant d'établir des rapports d'équité mutuelle.

Principe n°4 : L'intégrité envers nos clients

L'intégrité, le professionnalisme, le respect des consignes sont la garantie de notre succès. Aromaparis s'engage à respecter toutes les règles et consignes qui lui sont fixées, tant au niveau de la mise en place des prestations en elles-mêmes mais également pour toutes les celles qui y sont associées.

Aromaparis se conforme strictement aux textes législatifs et réglementaires et par l'application de l'ensemble des dispositions résultant de la législation sociale.

Aromaparis se tiendra informé en permanence de toutes les obligations qui lui incombent, ainsi que de toutes les normes qui s'appliquent dans notre domaine d'activité.

L'entreprise est également attachée au droit à la santé pour tous, tel qu'il est défini dans le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Par son adhésion aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies, Aromaparis soutient et applique les principes essentiels relatifs aux droits de l'homme, du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Le Code Éthique définit les principes clés pour le développement et la construction d'Aromaparis. Il permet à chaque collaborateur de s'interroger sur l'attitude qu'il doit adopter dans les situations délicates qu'il peut rencontrer dans ses relations à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

Principe n°5 : Le respect de l'environnement

Les actions menées pendant les prestations

➡ Saisonnalité des produits

Nous adaptons les pièces et mets en fonction de la saisonnalité des produits et des thèmes que vous souhaitez mettre en avant.

De par notre expérience, nous pouvons également vous proposer des thèmes en fonction des différents retours que nous avons eus sur des prestations antérieures.

Nous demandons à nos fournisseurs qui s'approvisionnent directement au marché de Rungis d'être vigilants dans leurs choix et de privilégier les produits de saison.

➡ Choix des textiles

L'ensemble de nos textiles sont labellisés « Made in Green ». Cette certification écologique est la plus sévère certification dans le domaine de la santé, de l'écologie et du code de conduite sociale qui offre au consommateur final la garantie que les articles certifiés ne contiennent pas de produits chimiques qui sont nocifs à la santé et qu'ils ont été produits en respect de l'environnement et des droits des travailleurs. En tant que label de durabilité mettant l'accent sur la santé, l'environnement et l'équité sociale, le label « Made in Green » visualise ce triple garanti au bénéfice du consommateur final.



➡ Choix des supports de présentation

Nous pouvons vous proposer des plats de présentation confectionnés en gaine foliaire de palme recyclée ou encore en feuille de bananier. Ses plats sont recyclables. Les assiettes peuvent être en verre et en ardoise.

➡ Choix des éléments de décoration

Les éléments de décoration que nous pouvons vous proposer sont éclairés par des LED. Ce système présente l'avantage d'avoir une consommation électrique extrêmement basse.

➡ Choix des boissons

Les boissons que nous vous proposons sont issues de l'agriculture biologique. En plus, le café est issu de l'agriculture biologique.



Les actions menées au quotidien

Voici les actions déjà en place pour le respect de l'environnement :

- Choix privilégié vers des produits biodégradables et des matériels non polluants et recyclables,
- Utilisation de la lumière naturelle et extinction systématique des lumières des bureaux inoccupés,
- Utilisation du courrier électronique au lieu du courrier papier,
- Participation et incitation au tri sélectif des déchets pour permettre le recyclage,
- Utilisation des feuilles de papier mal imprimées comme brouillon,
- Préconisation et achat de produits issus de l'agriculture biologique et du commerce équitable.

Gestion des déchets

Concernant la gestion des déchets, nous effectuons le tri sélectif par le biais de bennes spécifiques (verre, plastique, carton). Nous sommes également titulaires d'un contrat privé avec la SITA.



De plus, afin de réduire au maximum notre empreinte écologique, nous proposons à nos clients des emballages pouvant être entièrement recyclés.

Gestion des énergies

Nous sensibilisons notre personnel pour éteindre les éclairages et ne pas gaspiller l'eau. Nous privilégions également les fournisseurs locaux, à la fois pour éviter les impacts liés au dégagement de CO2 pendant le transport, mais également pour dynamiser le tissu économique local.