

GLOBAL COMPACT

Communication on Progress 2016

1. General information

À l'attention de nos actionnaires et clients :

Je suis heureux de vous confirmer que BravoSolution SAS réaffirme son soutien aux 10 principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'Homme, des droits du travail, de l'environnement et de la lutte anti-corruption.

Dans cette communication sur notre progrès nous avons souhaité décrire les actions que nous avons mises en place pour intégrer toujours plus les principes du Global compact dans notre stratégie d'entreprise, dans notre culture et nos réalisations.

Patrick de Coucy
Président de BravoSolution France

Boulogne-Billancourt, Janvier 2017

2. Labour

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of labour rights for the company (i.e. labour rights-related risks and opportunities). Description of written policies, public commitments and company goals on labour rights.

- BravoSolution s'engage à développer la parité Homme/Femme au sein de ses équipes et encourage la diversité.
- BravoSolution cherche à tout mettre en œuvre pour le bien-être de ses employés.
- BravoSolution ne tolère aucune sorte de harcèlement physique ou moral et aucune sorte de brimades orales ou physiques. Les collaborateurs du groupe ont une parfaite autonomie dans l'organisation de leurs tâches au quotidien.
- BravoSolution interdit toute discrimination, qu'elle soit de nature raciale ou sexuelle.
- La non discrimination est ancrée dans le paradigme de l'entreprise et s'opère de manière organique sans avoir besoin de définir une politique spécifique.
- BravoSolution est attentif au bien-être de ses collaborateurs, des groupes de travail sont mis en place afin de veiller à la qualité du management, à une bonne gestion de la communication, à un équilibre vie professionnelle/vie privée et aux habitudes liées à l'environnement de travail.
- Un audit sur l'engagement des salariés dans l'entreprise a été réalisé en 2015 et 2016 réalisé par le groupe afin de relever les points d'attention et les pratiques positives de la vie de l'entreprise.

Implementation

Description of concrete actions taken by the company to implement labour policies, address labour risks and respond to labour violations

- Les critères de recherche dans le recrutement privilégient les parcours académiques sans restriction d'école (pas nécessairement rang 1), mais plutôt sur les formations métiers achats et les expériences pertinentes dans nos activités en essayant d'équilibrer les profils de formation ingénieur, commerciale, universitaire ou - technique.
- Chaque candidat est reçu de la même façon quel que soit le poste, le processus de recrutement est identique pour tous.
- L'intégration des nouveaux collaborateurs est identique sans différenciation de grade (ETAM, stagiaires, intérim vs Cadre). Avant leur arrivée, chaque nouveau collaborateur est présenté à l'ensemble des salariés via un email de bienvenue décrivant leur parcours. Le jour de leur intégration, le nouveau collaborateur reçoit un kit de bienvenue par la RH lui rappelant toutes les procédures de l'entreprise (book RH, congés, déplacement, matériel...). Le salarié est ensuite présenté personnellement aux différentes équipes et bénéficie d'une présentation individuelle de nos secteurs d'activités. Chaque nouvel arrivant, reçoit en fonction de son activité, des formations spécifiques prévues en amont afin d'accompagner sa prise de poste efficacement. Le salarié se voit également remettre un guide d'accueil qui répond aux

questions pratiques de notre vie d'entreprise. Depuis 2016, nous sommes dotés d'un outil d'e-learning comprenant un parcours d'intégration en 90 jours permettant aux nouveaux salariés de comprendre toutes les composantes de l'entreprise, en intégrant un parcours local. Les salariés bénéficient également des formations intégrées à cette plateforme.

- La parité fait l'objet d'un suivi mensuel et d'un indicateur dans les points hebdomadaires sur le recrutement.
- BravoSolution a rédigé un guide interne de bonne conduite (code de déontologie) qui a été distribué à tous et intégré au Welcome kit
- En 2016, dans un souci de cohérence, les valeurs de BravoSolution ont été harmonisées au niveau groupe.
- Conformément à la réglementation en vigueur, BravoSolution a créé son CE en 2014 et désigné son CHSCT en 2015. Associé à cette création des formations ont été réalisées sur le fonctionnement d'une DUP et le fonctionnement du CHSCT. Toutes les mesures liées au CE ont été mise en œuvre. La formation suivie par les membres du CHSCT a permis de mettre en place des actions liées à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés, également la contribution des fonctions de travail. Cela s'est traduit par la réalisation d'une formation SST – (Sauveteur Secouriste du Travail) auprès de 8 salariés ainsi que l'amélioration du document unique d'évaluation des risques professionnels et le programme annuel de prévention.
- L'ensemble de nos process de travail est défini et répertorié dans le cadre de notre certification ISO 9001 version 2013, depuis 2006.
- Bravosolution est attentif au bien être de ses salariés en mettant gratuitement à disposition du café et du thé, de l'eau plate et gazeuse. Une douche est également accessible au sein de nos locaux notamment pour les employés pratiquant du sport pendant leur temps de pause. Depuis l'année 2014, BravoSolution offre mensuellement à ses salariés un panier de fruits bios à partager et met à disposition un charriot de boissons et snacks tous les vendredis pour favoriser la convivialité sur le lieu de travail.
- Depuis 2016, les locaux ont été réaménagés et modernisés pour s'adapter aux besoins liés à la croissance de l'entreprise. Une salle de repos pour une personne maximum a été créée, un canapé est disponible dans la cuisine de BravoSolution favorisant la convivialité lors des pauses cafés. Cinq salles de réunion supplémentaires ont également été créées dont des « phones box » permettant aux salariés de passer leurs appels dans des salles confidentielles afin notamment de préserver du bruit les salariés présents sur l'Open Space.
- Bravosolution, a participé en 2013 et 2014 au programme Great Place to Work afin d'améliorer le quotidien de nos salariés sur leur lieu de travail. Après le lancement d'un audit interne, Bravosolution a mis en place un certain nombre d'actions permettant d'améliorer la circulation de l'information : boîte à idées, tableau à craie, homogénéisation des réunions au sein des différents pôles. A la suite de ce programme, BravoSolution a reçu le label Best Place to Work 2015.
- Depuis 2 ans, BravoSolution fait appel aux services de Modern Survey pour établir un audit de l'engagement de l'ensemble des salariés du groupe. Les résultats ont démontré que BravoSolution se situait globalement au-dessus de la moyenne de l'échantillon de référence.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

- BravoSolution continue à respecter la parité hommes/femmes. En décembre 2016, la répartition hommes/femmes tend vers l'équilibre : 51 % de femmes et 49 % d'hommes.
- BravoSolution continue sa croissance en recrutant sur l'année 2016, 20 personnes dont 17 en CDI.
- BravoSolution compte plusieurs collaborateurs d'origines ou de nationalités multiples : tunisienne, italienne, chinoise, espagnole, algérienne, albanaise, Syrienne, marocaine, russe, néerlandaise, lettone.
- De nombreuses formations ont été suivies : plus de 50% des collaborateurs ont assisté aux formations proposées (linguistiques, développement personnel, compétences techniques, etc...)
- BravoSolution a toujours considéré l'intégration de collaborateurs de nationalités étrangères comme une richesse pour l'entreprise. Aussi, tous les titres de séjour des salariés étrangers ont été renouvelés en 2016, grâce à leur intégration et à leur implication au sein de l'entreprise.

3. Environment

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of environmental protection for the company (i.e. environmental risks and opportunities). Description of policies, public commitments and company goals on environmental protection.

En tant que prestataire de services, l'impact environnemental des activités de BravoSolution est relativement réduit. Cependant, BravoSolution cherche à réduire autant que faire se peut ses émissions de gaz à effet de serre en favorisant des pratiques éco-responsables, à la fois moins énergivores et favorisant une gestion respectueuse et durable de l'environnement.

Implementation

Description of concrete actions to implement environmental policies, address environmental risks and respond to environmental incidents

Poursuite de notre politique énergétique déployée en 2012 :

- Les points fax ont été supprimés
- Les impressions sont par défaut en noir&blanc et recto-verso
- La plupart de nos fournisseurs sont situés à moins de 2 km de BravoSolution, favorisant la marche à pied et limitant ainsi la pollution.
- Chaque nouvel arrivant reçoit une tasse afin d'éviter de jeter son gobelet pour chaque boisson prise dans la journée.

- Le tri sélectif a été mis en place notamment pour les cartouches d'encre et le matériel informatique qui est assuré par les prestataires spécialisés. Nous mettons à disposition un bac de récupération accessible à tous.
- Depuis 2014, nous avons mis en place un box de récupération des gobelets en plastique, ainsi que le tri sélectif au moyen d'un container pouvant recevoir *les journaux, les boîtes métalliques, les bouteilles plastique, les cartons alimentaires*. Nous recyclons également les capsules de café (aluminium et marc de café) en utilisant les sacs de recyclage fournis par notre prestataire, le ramassage s'effectue via La Poste.
- Aucune lumière n'est laissée allumée la nuit et le week-end. De même, les ordinateurs doivent être éteints à la fin de la journée (pas de veille). Le dernier employé quittant les locaux est chargé de vérifier que les climatisations et lumières sont éteintes avant de partir. Depuis 2014, nos piles sont désormais rechargeables pour éviter la production de déchets électroniques.
- Le transport étant une source de pollution, nous remplaçons nos véhicules de société tous les 4 ans.
- Les véhicules de fonction des collaborateurs affichent des émissions carbone inférieures à < 120g/km

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

- Notre consommation d'électricité a ainsi baissé de 5% sur les deux dernières années (entre 2014 et 2015).
- Notre consommation de papier a diminué de 38,8% entre 2015 et 2016. Nos imprimantes sont programmées par défaut en recto-verso.
- L'intégralité de nos véhicules de fonction des collaborateurs affichent des émissions carbone inférieures à 120g/km depuis 2014. Critère que nous nous efforçons à respecter pour le choix de notre flotte automobile.

4. Human Right

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of labour rights for the company (i.e. labour rights-related risks and opportunities). Description of written policies, public commitments and company goals on labour rights.

- BravoSolution s'applique à respecter les Droits de l'Homme et informe ses collaborateurs de ses droits et devoirs au sein de l'entreprise.
- BravoSolution s'engage auprès de causes qui lui tiennent à cœur à travers des sponsorings ou des cotisations.

Implementation

Description of concrete actions taken by the company to implement labour policies, address labour risks and respond to labour violations

- Depuis fin 2013, BravoSolution soutient le consulat de Monaco, dans sa mission d'accompagnement d'élèves défavorisés en réussite scolaire. Nous finançons depuis 3 ans la scolarité de 10 élèves.
- Nous privilégions les prestataires atteints de handicaps pour l'entretien de nos plantes d'intérieur.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

- 2 salariés en EHPAD viennent bimensuellement entretenir nos plantes vertes.
- BravoSolution finance les frais de scolarités de dix enfants malgaches dont les familles ne peuvent assumer ces frais. Nous recevons tous les semestres les bulletins scolaires des enfants suivis.

5. Anti-corruption principles

Assessment, policy and goals

Description of the relevance of labour rights for the company (i.e. labour rights-related risks and opportunities). Description of written policies, public commitments and company goals on labour rights.

BravoSolution se conforme à toutes les lois anti-corruption, également l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Implementation

Description of concrete actions taken by the company to implement labour policies, address labour risks and respond to labour violations

- Nous choisissons nos fournisseurs sans favoritisme : nous demandons toujours plusieurs devis et/ou les rencontrons tous avant de faire notre choix. Nous ne communiquons pas nos devis aux fournisseurs concurrents.
- Nous mettons la transparence au cœur des échanges. La règle étant « la même information pour tous ».
- L'ensemble des collaborateurs s'engagent à exercer leurs fonctions en toute intégrité. La Direction ainsi que ses consultants condamnent toute tentative de corruption.
- Les collaborateurs s'engagent à ne pas divulguer d'informations pouvant compromettre notre intégrité et notre activité.
- Les remboursements des notes de frais sont encadrés : aucune distribution à un tiers n'est possible. Nous nous sommes dotés depuis 2016, d'un nouvel outil de finance et de gestion de projet, de frais et de staffing permettant plus de transparence et de traçabilité, grâce à la

conservation des documents liés aux activités améliorant davantage le contrôle au niveau local et global.

- En 2014, BravoSolution a engagé un organisme externe pour l'audit de ses pratiques afin de prévenir toutes tentatives de corruption.

Measurement of outcomes

Description of how the company monitors and evaluates environmental performance

En 2014, cinq de nos salariés ont répondu aux questions via des entretiens mené par cet organisme externe (Directeur Général, Responsable Administratif et Financier, Responsable des Ressources Humaines, Responsable Marketing et Communication et le Responsable des Ventes).

Les résultats de l'audit ont montré que notre score calculé au moyen de l'échelle « Corruption Perceptions Index » de Transparency International est de 71. Notre système interne de contrôle est aligné sur le « Anti-Bribery Programme » de notre actionnaire. Nos points d'amélioration mettent en avant la nécessité de formaliser nos processus interne, en améliorant le contrôle et la gestion des risques pour s'assurer qu'ils n'augmentent pas au fil du temps.

Les audits anti-corruption sont gérés au niveau groupe.