



**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**

**Bilan de l'année 2016 / Objectifs 2017**





Centre Spécialités Pharmaceutiques

**Madame BRENAS BAUDRY – Présidente (CEO)**  
**CENTRE SPÉCIALITÉS PHARMACEUTIQUES**

76-78 Avenue du Midi – CS 30077  
63808 COURNON D'Auvergne Cedex  
FRANCE

Cournon, le 10 février 2017

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. Soutenir le Pacte Mondial constitue pour notre société l'un des fondements de notre Responsabilité Sociétale d'Entreprise.

Le renforcement de la responsabilité sociétale d'entreprise fait partie intégrante du plan stratégique défini pour les quatre années à venir. Ce plan stratégique traduit notre volonté d'assurer la pérennité de notre entreprise tout en prenant en compte les enjeux économiques, sociaux, environnementaux, et les relations avec les parties prenantes.

Afin d'assurer la croissance économique de notre entreprise, nous avons identifié des actions permettant de mieux rentabiliser les services, optimiser les bâtiments, développer des services innovants à forte valeur ajoutée et réussir notre transition vers le numérique.

Un autre axe prioritaire, en lien direct avec la responsabilité sociétale d'entreprise, est la mise en œuvre d'un Plan Santé Sécurité au Travail ayant pour objectifs d'améliorer la prise en compte de la santé et de la sécurité des collaborateurs à tous les niveaux de l'entreprise et de diminuer la fréquence et la gravité des accidents de travail.

**SIÈGE SOCIAL  
ET ÉTABLISSEMENT CENTRE FRANCE :**  
76-78 avenue du Midi - CS 30077  
63808 Cournon d'Auvergne Cedex - France  
Tél. : 33 (0)4 73 69 28 28  
Fax : 33 (0)4 73 69 28 50  
Siret 857 200 521 00022



**ÉTABLISSEMENT ÎLE-DE-FRANCE :**  
3 avenue des 22 Arpents  
Quartier d'Activités de la Barogne  
77230 Moussy-le-Neuf - France  
Tél. : 33 (0)1 60 03 80 00  
Fax : 33 (0)1 60 03 80 16  
Siret 857 200 521 00089



**LABORATOIRE DE CONTRÔLE :**  
35 rue de la Chapelle  
63450 Saint-Amant-Tallende - France  
Tél. : 33 (0)4 73 39 63 05  
Fax : 33 (0)4 73 39 38 87  
Siret 857 200 521 00071







L'intégration des principes du développement durable se traduit également par notre engagement en matière de protection de l'environnement, de prévention des pollutions et de respect des obligations de conformité.

Des actions de réduction des consommations énergétiques ont été définies pour les années à venir suite à un audit conduit sur nos sites principaux, conformément à la directive européenne 2012/27/UE du 25 octobre 2012 applicable au 30 juin 2016 en France. Cette étude se poursuit en 2017 sur différents axes : éclairage, optimisation du poste climatisation, ventilation, chauffage, gestion de l'air comprimé. En parallèle, un plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre a également été défini pour les années 2016 à 2020.

Par ailleurs, le système de management de CSP, triplement certifié Qualité (ISO 9001), Santé et Sécurité au Travail (OHSAS 18001) et Environnement (ISO 14001) garantit notre engagement envers les valeurs du développement durable avec une volonté permanente d'amélioration continue. Nos certifications ont été maintenues en 2016. Le prochain challenge, déjà intégré dans nos axes de progrès, est l'évolution de notre système de management vers les versions 2015 des normes ISO 9001 et ISO 14001.

CSP est ainsi résolument engagé dans une démarche de progrès encourageant chacun de nos collaborateurs 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.

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 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), 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 ces parties prenantes 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,

**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 plus de 65 années 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.

CSP emploie aujourd'hui environ 1 300 collaborateurs tous sites confondus.

*Pour plus d'information, le site web [csp-epl.com](http://csp-epl.com) présente de manière détaillée nos activités, nos engagements, nos différents sites en France et en Europe.*

## Nos engagements, notre politique

Les engagements fondamentaux de CSP en matière de développement durable 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.

La **lettre d'engagement** 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,
- ♦ satisfaction des parties prenantes dans le respect scrupuleux de la santé publique,
- ♦ garantie de conditions de travail sûres,
- ♦ préservation de l'environnement,
- ♦ rentabilité économique afin d'assurer la pérennité de l'entreprise.

*Ces documents sont annexés au présent rapport.*

Le renforcement de la responsabilité sociétale est l'un des axes prioritaires du plan stratégique d'entreprise défini pour les années 2016 à 2020.

## Mise en œuvre

Chaque définition de fonction comporte l'engagement du collaborateur à respecter la charte éthique et sociale de CSP. 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

Développer la communication aussi bien en interne qu'en externe est une volonté de la Direction Générale de l'entreprise. 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 (COP). 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 2017, la communication restera au cœur des préoccupations de l'entreprise.

Ainsi, le plan stratégique d'entreprise est présenté à tous les niveaux de la société à l'occasion de réunions organisées par la Présidente avec l'ensemble des salariés.

De multiples autres moyens de communication existent en interne : 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...

La définition d'un plan de communication est un axe de progrès défini pour l'année 2017.

## Engagement des fournisseurs et sous-traitants

**La politique d'achat de CSP** a pour objectif, dans le respect des exigences réglementaires, de générer des partenariats avec des fournisseurs agréés afin d'optimiser l'efficacité des achats, en évaluant, qualifiant et maîtrisant la qualité et la performance des fournisseurs et en développant un achat innovant et responsable sur le plan éthique, sociétal et environnemental.

Associer nos fournisseurs 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.
- ◆ maîtrise des impacts environnementaux résultant des activités

Le fournisseur est informé du 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<sup>ème</sup> 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 les chartes RSE de nos principaux sous-traitant transport EuroTransPharma et Ciblex.

### Résultats 2016

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

### Objectifs 2017

- ♦ 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 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

### Libertés d'association - Droit de négociations

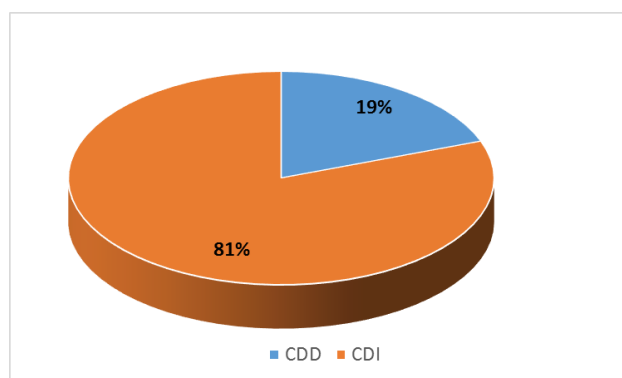
Nos salariés élisent librement leurs Instances Représentatives du Personnel : CE (comité d'entreprise), DP (délégués du personnel, CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail). La fréquence des élections est conforme à la législation en vigueur.

Chaque année se déroule la NAO à l'initiative de la Direction (négociation annuelle obligatoire).

### 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.
- ◆ CSP s'assure que les conditions réglementaires sont réunies pour l'emploi de salariés étrangers.
- ◆ CSP privilégie les contrats de longue durée (contrat à durée indéterminée).
- ◆ 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.

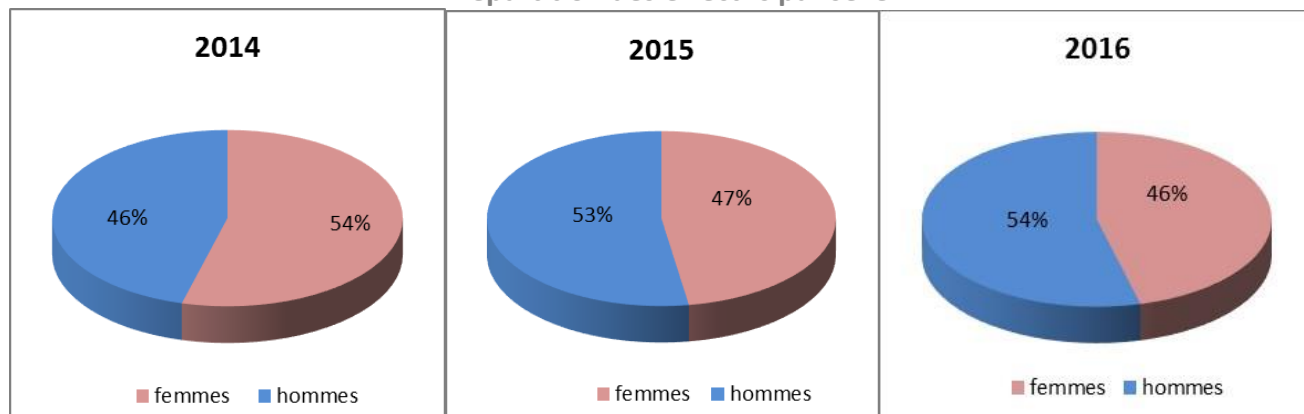
Répartition des effectifs par type de contrat



### Egalité des femmes et des hommes

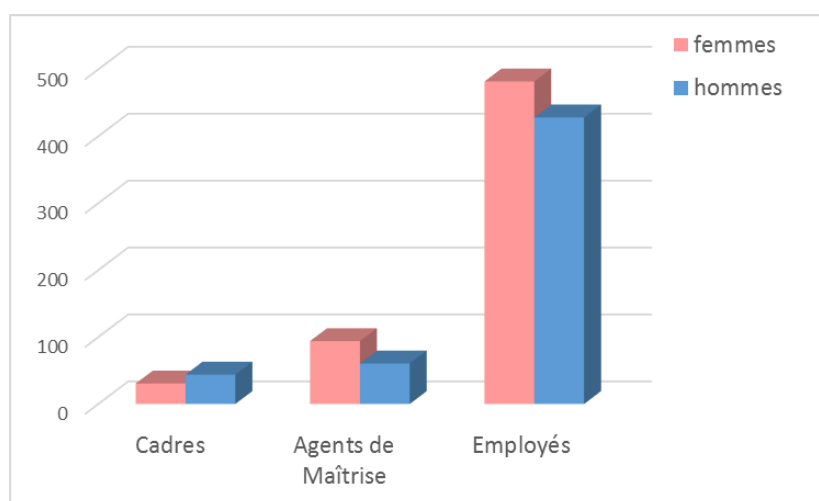
- ◆ Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 14 mai 2014.

Répartition des effectifs par sexe





## Répartition des effectifs par sexe et catégorie socio professionnelle au 31/12/2016



## Intégration des jeunes

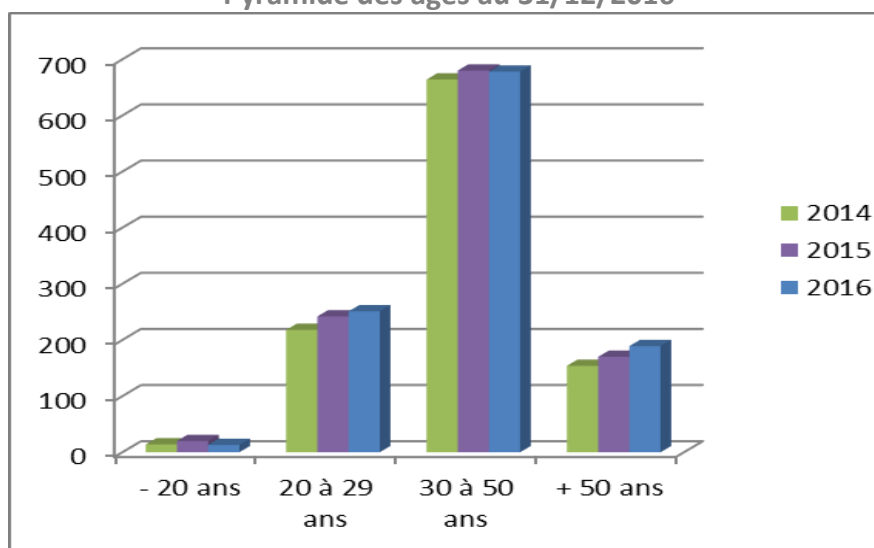
L'intégration des jeunes est une valeur défendue par CSP.

- ♦ 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.
- ♦ Chaque année CSP donne la possibilité à des jeunes d'intégrer des "filières qualifiantes" qui leur permettent de préparer un métier d'avenir au moyen de contrats de professionnalisation. 24 jeunes en contrats de professionnalisation ont été intégrés en 2016 et 3 contrats d'apprentissage ont été conclus.
- ♦ Plus d'une cinquantaine de jeunes stagiaires ont été accueillis en 2016 (34 sur le site de Cournon d'Auvergne, 18 sur le site de Moussy le Neuf) et ceci dans des domaines d'activités diversifiés : gestion des administrations, international, ressources humaines, informatique, relations clients, préparation de commandes, expéditions.

## Seniors

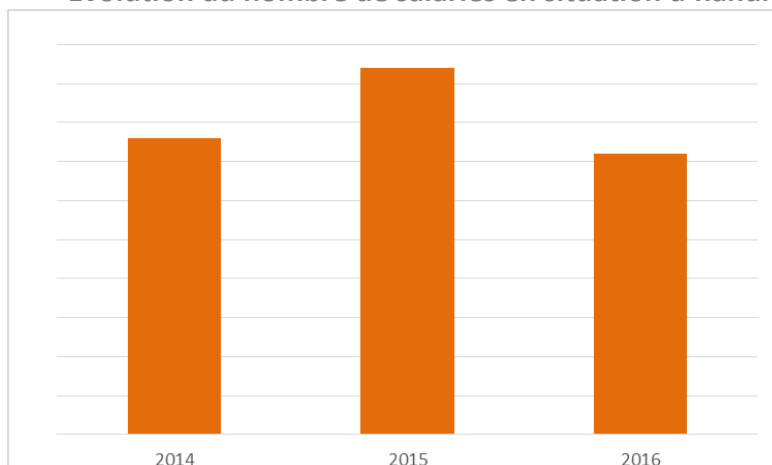
- ♦ Un **accord relatif au contrat de génération** a été signé le 5 juin 2014

Pyramide des âges au 31/12/2016



## Salariés en situation d'handicap

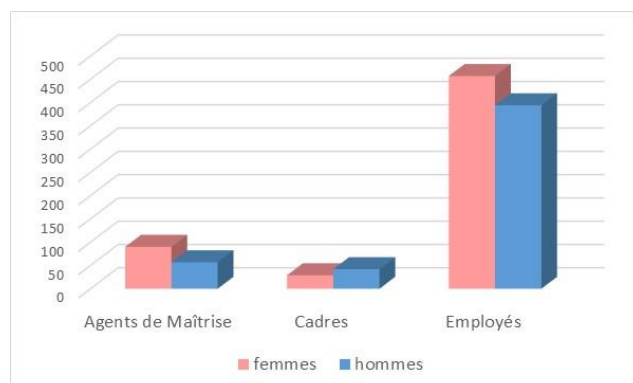
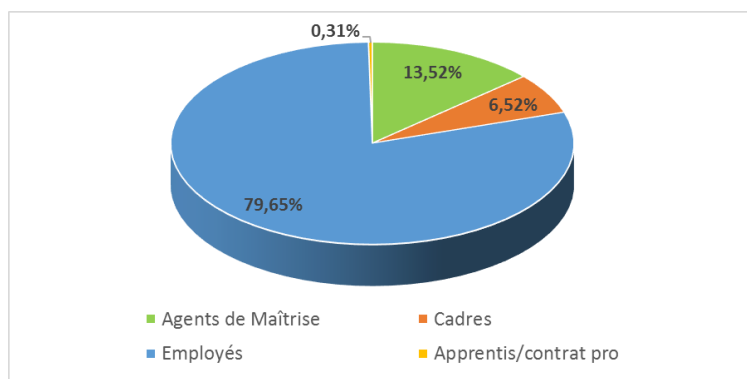
Evolution du nombre de salariés en situation d'handicap



## Accompagnement de carrière

- ♦ Formation, promotion interne et évolution de carrière sont une réalité chez CSP. L'organisation interne de CSP et les entretiens individuels permettent de mettre en avant les talents de chacun et de prendre en compte les souhaits de formation et d'évolution professionnelle. Tous les postes à pourvoir au sein de CSP sont proposés en priorité au personnel de l'entreprise, ce qui permet à chacun de découvrir différents métiers tout au long de son parcours professionnel. Ainsi, 80 % de nos agents de maîtrise et cadres sont aujourd'hui issus de postes opérationnels de la Production et du Transport.
- ♦ En 2015, en complément des entretiens individuels ont été mis en place les entretiens professionnels, rendus obligatoires par la loi du 5 mars 2014.

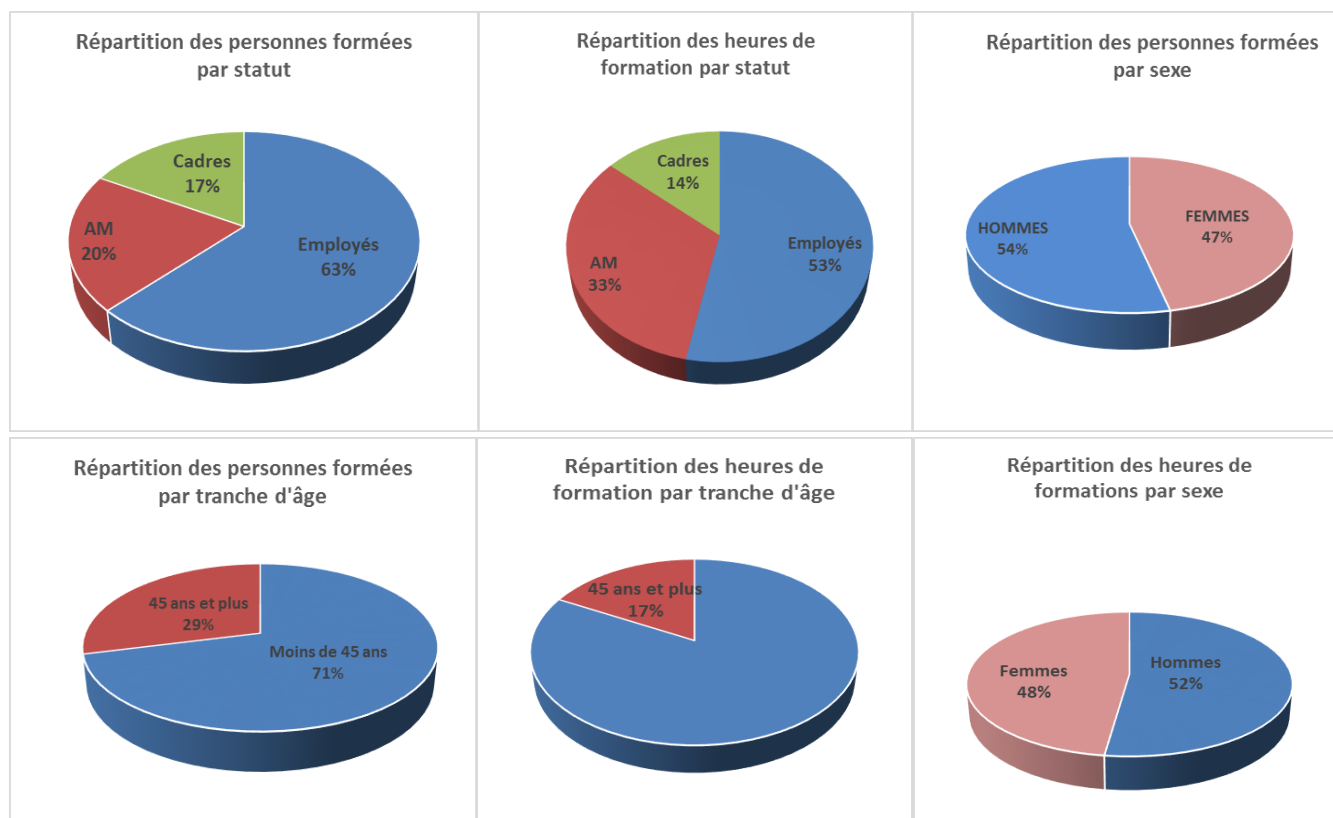
Répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle au 31/12/2016



## Formation

- ♦ Un parcours de formation adapté est assuré tout au long de la carrière professionnelle du collaborateur CSP.
- ♦ En 2016, 328 salariés ont bénéficié de formations externes, 632 salariés de formations internes (réglementaire, pharmaceutique, qualité, sécurité, environnement, informatique).

### Indicateurs de formation professionnelle (au 31/12/2016)



## Système de Management 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,
  - ◆ d'animateurs sécurité
  - ◆ de formateurs sécurité
  - ◆ d'un étudiant en Master Ingénierie Gouvernance des Risques en contrat d'apprentissage

Le comité sécurité ainsi constitué se réunit régulièrement afin d'analyser la situation des sites et services en matière de sécurité au travail et déterminer les actions devant être menées. Le comité sécurité rend 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.

- ◆ Une **veille réglementaire** est assurée dans le domaine de la Santé et Sécurité au Travail. Celle-ci prend en compte les exigences du Code du 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 nécessaires.
- ◆ 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. Parmi ces risques, sont particulièrement pris en compte les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) –nos activités de préparation de commandes comportant une part de manutention manuelle. Les Risques Psycho Sociaux sont également pris en compte. Ainsi, les cadres de Moussy le Neuf ont bénéficié d'une formation à la détection des troubles psychosociaux, leur prévention et la conduite à tenir en cas de survenue de RPS.
- ◆ Les **Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)** des sites de Cournon d'Auvergne et de Moussy-le-Neuf, instances représentatives du personnel, bénéficient des quatre réunions ordinaires avec le Président du CHSCT, représentant de la Direction. Des réunions



extraordinaires sont déclenchées si nécessaire. Les membres élus bénéficient d'une formation à leur mission conformément aux exigences réglementaires.

### **Programme de prévention annuel Santé, Sécurité au Travail**

- ◆ Chaque année un programme de prévention est établi en fonction de différents éléments :
  - ◆ Bilan annuel HSCT de l'année écoulée
  - ◆ Evaluation des risques professionnels
  - ◆ Veille réglementaire
  - ◆ Retours d'information des parties intéressées : CHSCT, inspection du travail, médecin du travail, CARSAT/CRAMIF
  - ◆ Modifications significatives des activités ou des installations

### **Communication en matière de sécurité au travail**

- ◆ Depuis 2015, la communication sécurité auprès des encadrants et des salariés a été renforcée par le biais :
  - ◆ de points sécurité : ce sont des communications ponctuelles sur des thèmes précis (risque routier, règles de circulation dans les dépôts...)
  - ◆ de flash info sécurité : réalisé à la suite d'un accident matériel, d'un accident corporel ou d'une situation de presque-accident, cette communication met en avant les causes de l'accident, les conséquences et les actions mises en place afin d'éviter son renouvellement.

### **Formations sécurité au Travail**

- ◆ L'ensemble des salariés bénéficie de formations adaptées à leur poste de travail. Ces formations présentent les risques auxquels le salarié est exposé de par son activité professionnelle, les mesures de prévention de ces risques, les consignes sécurité spécifiques et la conduite à tenir en cas d'accident.
- ◆ L'ensemble des managers du siège social a bénéficié en 2016 d'un renouvellement de la formation générale à la sécurité. A la fin du premier trimestre 2017, ce sera également le cas pour les encadrants de nos sites de la région parisienne.
- ◆ En 2015 le livret sécurité servant de base à la formation sécurité sur poste a été entièrement revu afin de faciliter son utilisation et des fiches de formation HSE ont été créées pour chaque poste.
- ◆ En 2016 ce sont plus de 780 actions de formations sécurité qui ont été dispensées : risques spécifiques (autorisation de conduite d'engins de manutention, CACES, habilitations électriques, conduite à tenir en cas de casse de produits), équipes de secours (sauveteurs secouristes du travail guide d'évacuation et serre files, équipiers de première intervention).

## **Suivi des accidents de travail**

- ◆ Les accidents de travail font l'objet d'un suivi régulier. Des enquêtes sont déclenchées dès que nécessaire. En 2017, dans le cadre du plan santé sécurité au travail, les enquêtes suite à accident seront renforcées ainsi que l'implication des encadrants sur le sujet.
- ◆ Les indicateurs d'accidentologie sont communiqués de façon mensuelle aux encadrants.

## **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 2017**

- ◆ Déploiement d'un Plan Santé, Sécurité au Travail, intégré dans le plan stratégique d'entreprise, impliquant le management, le CHSCT et les salariés ayant pour objectif la réduction de la fréquence et de la gravité des accidents de travail.
- ◆ Renouvellement des formations sécurité au poste de travail des salariés (formations minimales à la sécurité) par les encadrants.
- ◆ Renforcement des actions de communication afin de développer la culture sécurité à tous niveaux de l'entreprise. Déploiement des "5 minutes sécurité " par les encadrants des services opérationnels. 10 thèmes de communication sont d'ores et déjà définis : responsabilités de l'encadrant, responsabilités du salarié, rôle et missions du service HSE, prévention des troubles musculo squelettiques....
- ◆ Automatisation des nouveaux dépôts afin de réduire les risques professionnels liés à la conduite d'engins et à la manutention manuelle
- ◆ Étude visant à améliorer l'ergonomie des pickings afin de prévenir les risques TMS liés aux manutentions manuelles
- ◆ Renforcement du suivi des accidents de travail, des enquêtes suite à accident en impliquant les parties intéressées, des communications mettant en évidence les leçons à tirer des accidents.

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

- ◆ le respect des réglementations applicables,
- ◆ la prévention des pollutions, la réduction et la maîtrise des impacts environnementaux résultant de nos activités,
- ◆ la prévention des situations d'urgence

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** et intègre ainsi dans sa politique d'entreprise un objectif international.

## Mise en œuvre et résultats

### Systeme de Management de l'environnement



- ◆ Le **système de management de l'environnement** 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 en collaboration avec un prestataire extérieur spécialisé BVQI.
- ◆ 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. Les performances environnementales sont ensuite communiquées aux personnes concernées.
- ◆ Les impacts environnementaux résultant des activités de CSP sont évalués et contrôlés 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 des émissions de gaz à effet de serre (BEGES)
  - contrôle des points de rejet et des émissions sonores et vérifications périodiques conformément aux exigences des arrêtés d'autorisation préfectorale à exploiter des Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE).

### Réduction des impacts environnementaux

CSP engage des actions à tous niveaux en vue de limiter les impacts environnementaux de ses activités 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



Des diagnostics énergétiques ont été réalisés en 2015 par EDF sur nos sites principaux : Cournon d'Auvergne et Moussy le Neuf. En 2016, un audit énergétique a été mené conformément à la réglementation et a conduit à un plan d'actions pour les 4 années à venir.



Plusieurs pistes d'amélioration ont été définies :

- mise en place d'un tableau de bord de suivi énergétique reposant sur quelques compteurs permettant de suivre les principaux usages significatifs
  - mise en place d'un indicateur de suivi au degré jour
  - concernant la CVC (climatisation, ventilation, chauffage) : optimisation du fonctionnement des roof-tops, optimisation du free cooling
  - optimisation de l'éclairage des dépôts
  - optimisation de l'utilisation d'air comprimé, campagnes de recherche des fuites
  - récupération de chaleur sur les groupes froids
- ◆ réduction des déchets à la source en particulier par la dématérialisation des documents (GED) et suppression des impressions inutiles
  - ◆ gestion responsable des déchets par le tri sélectif et la valorisation : 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 2016.
  - ◆ 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.



- ◆ **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 de notre transporteur dédié, **EuroTransPharma** (ETP).

Les principales actions en matière de développement durable d'**EuroTransPharma**, sont :

- ◆ signature de la charte d'engagements volontaires de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> des transporteurs routiers de marchandises: "l'objectif CO<sub>2</sub> – les transporteurs s'engagent" en collaboration avec l'ADEME. 4 objectifs ont été définis
  - axe carburant : l'ensemble des véhicules est équipé de boîtiers d'éco conduite
  - axe conducteur : formation à l'éco conduite du personnel roulant
  - axe organisation : la majorité du parc est constitué de véhicules multi températures
  - axe véhicule : afin d'étudier la réduction de carburant et des émissions de gaz à effet de serre, des véhicules ont été équipés de boîtes de vitesse robotisées
- ◆ gestion du parc de véhicules
  - 90% du parc de véhicules aux normes EURO 5, 8 % aux normes EURO 6
  - 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
- ◆ CIBLEX, autre sous-traitant transport, s'est également engagé dans une démarche de réduction des impacts de son activité sur l'environnement. La démarche de développement durable de Ciblex, Oxyjem s'articule autour de 3 axes :
  - ◆ Implication des collaborateurs
    - sensibilisation de l'ensemble des managers au développement durable
    - encouragement des collaborateurs à initier des démarches responsables
  - ◆ Bâtiments
    - rationalisation des consommations en énergie
    - réduction et recyclage des déchets
    - politique de maîtrise de la consommation de papier
      - dématérialisation des supports d'information
      - diffusion par mail des rapports de prise en charge client
  - ◆ Transport
    - Innovation et développement de nouveaux outils et moyens roulants
    - 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
    - optimisation des parcours des tournées



## Synthèse des objectifs 2017

- ◆ Poursuite du déploiement des plans d'actions de réduction des consommations énergétiques et des émissions de gaz à effet de serre
- ◆ Réduction de 25% des consommations énergétiques du site pilote de Moussy le Neuf d'ici la fin 2020
- ◆ Optimisation de la valorisation des déchets non dangereux issus de nos activités d'exploitation
- ◆ Regroupement transport sur l'ensemble des canaux de distribution
- ◆ Transition vers le numérique : ouverture d'une plateforme web pour la prise des commandes, récupération des bordereaux d'expédition, mise à disposition des factures, gestion des réclamations

## 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**.

La politique anticorruption de CSP est communiquée à l'ensemble des salariés de CSP.

### 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 les chartes RSE de nos principaux sous-traitants transport EuroTransPharma et Ciblex.

### Objectifs

- ◆ 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





Centre Spécialités Pharmaceutiques

## 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

**SIÈGE SOCIAL  
ET ÉTABLISSEMENT CENTRE FRANCE :**  
76-78 avenue du Midi - CS 30077  
63808 Couron d'Auvergne Cedex - France  
Tél. : 33 (0)4 73 69 28 28  
Fax : 33 (0)4 73 69 28 50  
Siret 857 200 521 00022

**ÉTABLISSEMENT ÎLE-DE-FRANCE :**  
3 avenue des 22 Arpents  
Quartier d'Activités de la Barogne  
77230 Moussy-le-Neuf - France  
Tél. : 33 (0)1 60 03 80 00  
Fax : 33 (0)1 60 03 80 16  
Siret 857 200 521 00089

SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 2 666 688 € - APE : 4618 Z - TVA INTRACOM : FR 43 857 200 521



Page 1 sur 2



- 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





Centre Spécialités Pharmaceutiques

## 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 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.
- 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.

**SIÈGE SOCIAL  
ET ÉTABLISSEMENT CENTRE FRANCE :**  
76-78 avenue du Midi - CS 30077  
63808 Couron d'Auvergne Cedex - France  
Tél. : 33 (0)4 73 69 28 28  
Fax : 33 (0)4 73 69 28 50  
Siret 857 200 521 00022

**ÉTABLISSEMENT ÎLE-DE-FRANCE :**  
3 avenue des 22 Arpents  
Quartier d'Activités de la Barogne  
77230 Moussy-le-Neuf - France  
Tél. : 33 (0)1 60 03 80 00  
Fax : 33 (0)1 60 03 80 16  
Siret 857 200 521 00089

SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 2 666 688 € - APE : 4618 Z - TVA INTRACOM : FR 43 857 200 521



Page 1 sur 2



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





Centre Spécialités Pharmaceutiques

## 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.

**SIÈGE SOCIAL  
ET ÉTABLISSEMENT CENTRE FRANCE :**  
76-78 avenue du Midi - CS 30077  
63808 Cournon d'Auvergne Cedex - France  
Tél. : 33 (0)4 73 69 28 28  
Fax : 33 (0)4 73 69 28 50  
Siret 857 200 521 00022

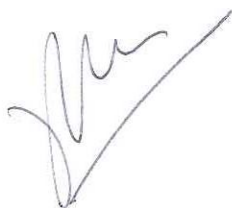
**ÉTABLISSEMENT ÎLE-DE-FRANCE :**  
3 avenue des 22 Arpents  
Quartier d'Activités de la Barogne  
77230 Moussy-le-Neuf - France  
Tél. : 33 (0)1 60 03 80 00  
Fax : 33 (0)1 60 03 80 16  
Siret 857 200 521 00089



### 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.
- Tout 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



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 l'information promotionnelle, 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 \_\_\_\_\_