

Pacte Mondial Global Compact

Janvier 2019



Service & Worldwide Performance



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

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

DROITS DE L HOMME

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

CONDITIONS DE TRAVAIL

- ▶ Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- ▶ Principe 4: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire
- ▶ Principe 5: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- ▶ Principe 6: Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

ENVIRONNEMENT

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

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- ▶ Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Le 30 janvier 2019

Honorable Secrétaire-Général,

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

Meilleures salutations,

Mr. Jean-Luc Haddad
President

Nos Objectifs Environnementaux

1

Préservation des ressources naturelles :

- Electricité
- Gazole
- Cartons

2

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

Certification renouvelée depuis février 2009

3

Renouvellement partiel de la flotte de nos véhicules légers (Toyota Yaris Hybride essence) avec un rejet de CO₂ de 75 g/km

Achat tenant compte des technologies respectueuses de l'environnement

4

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

5

Membre du réseau Harmony intégrant un système qualité globalisé vers la certification **ISO 9001 et 14001**

- Réseau de 140 membres dans 60 pays dans le monde

Nos Actions menées 2018 | Environnement



Réduction de la consommation de nos énergies d'une année sur l'autre cf graphiques ci-après :

- Électricité : Surveillance du chauffage réversible dans les bureaux avec centrale de pilotage de la température
- Gazole : Réduction progressive de la flotte des VL diesel - Sensibilisation des conducteurs à une conduite souple avec formation
- Cartons : Poursuite de la rationalisation des stocks pour le Groupe avec achats responsables



Mise en place de :

-3 portes sectionnelles au Blanc Mesnil,
-tableau électrique arrêt urgence pour local de fabrication des caisses spéciales dédiées au mobilier et œuvres d'art
Centralisation des fiches de données de sécurité



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

Etude en RH et environnement sur la mise en place du télétravail début 2019



Réduire les déplacements professionnels (commerciaux et de formations du personnel)avec la Visio conférence SKYPE

Visite technique virtuelle des déménagements sur Android pour nos clients



100 % des sites du groupe trient et recyclent les piles usagers.

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



Réduction de la flotte camion pour l'ensemble du Groupe.



Renouvellement partiel de notre flotte Véhicule légers :

- Toyota Yaris Hybride essence
Rejet CO² = 75 g/km
- Rejet de CO² de notre flotte
<http://www.grospiron.com/fr/actualites-newletters/actualites/evolution-du-rejet-de-co2-de-grospiron-international>

2016 : 189, 516 tonnes

2017 : 151 528 tonnes



Moteurs de recherches utilisés :

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

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

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

1

Poursuite de l'emploi
de 5 personnes en
situation de handicap
pour l'entretien des
espaces verts

2

Organisation régulière
de réunions avec les
délégués du personnel

3

Politique Responsable
d'Entreprise (RSE)
Politique du télétravail
Charte Ethique
Charte de la Laïcité et
de la diversité

Nos Actions menées 2018 | Droits du Travail & Droits de l'Homme

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

2 Politique Responsable Entreprise
Poursuite de la mise à disposition de fruits de saison pour le personnel.
Etude pour la mise en place du télétravail
Distributeurs de produits chauds et froids pour le confort des salariés
2 Cuisines lumineuses et reposantes créées pour le déjeuner des salariés

3 Taux de turnover et d'absentéisme très bas :
Taux Absentéisme 2017 : 0.92 %
Taux Absentéisme 2018 : 2,84 %
Taux de Turnover 2017 : 1.08 %
Taux de Turnover 2018 : 2,84 %

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

5 Poursuite de la Charte Ethique
Poursuite de la politique de Prévention des conflits d'intérêts.

6 Recommandations pour hygiène et sécurité au travail par affichage .

7 Signature Charte anti corruption de la FIDI (Fédération internationale des déménageurs internationaux et de la charte Anti Cartel

8 99,87% des salariés ont un entretien individuel annuel avec leur N + 1 en vue de la progression des salariés.

9 100 % des formations planifiées ont été réalisées dont formations sur RGPD, anti corruption et anti cartel

Nos Objectifs et Actions menées en 2018

Lutte contre la corruption

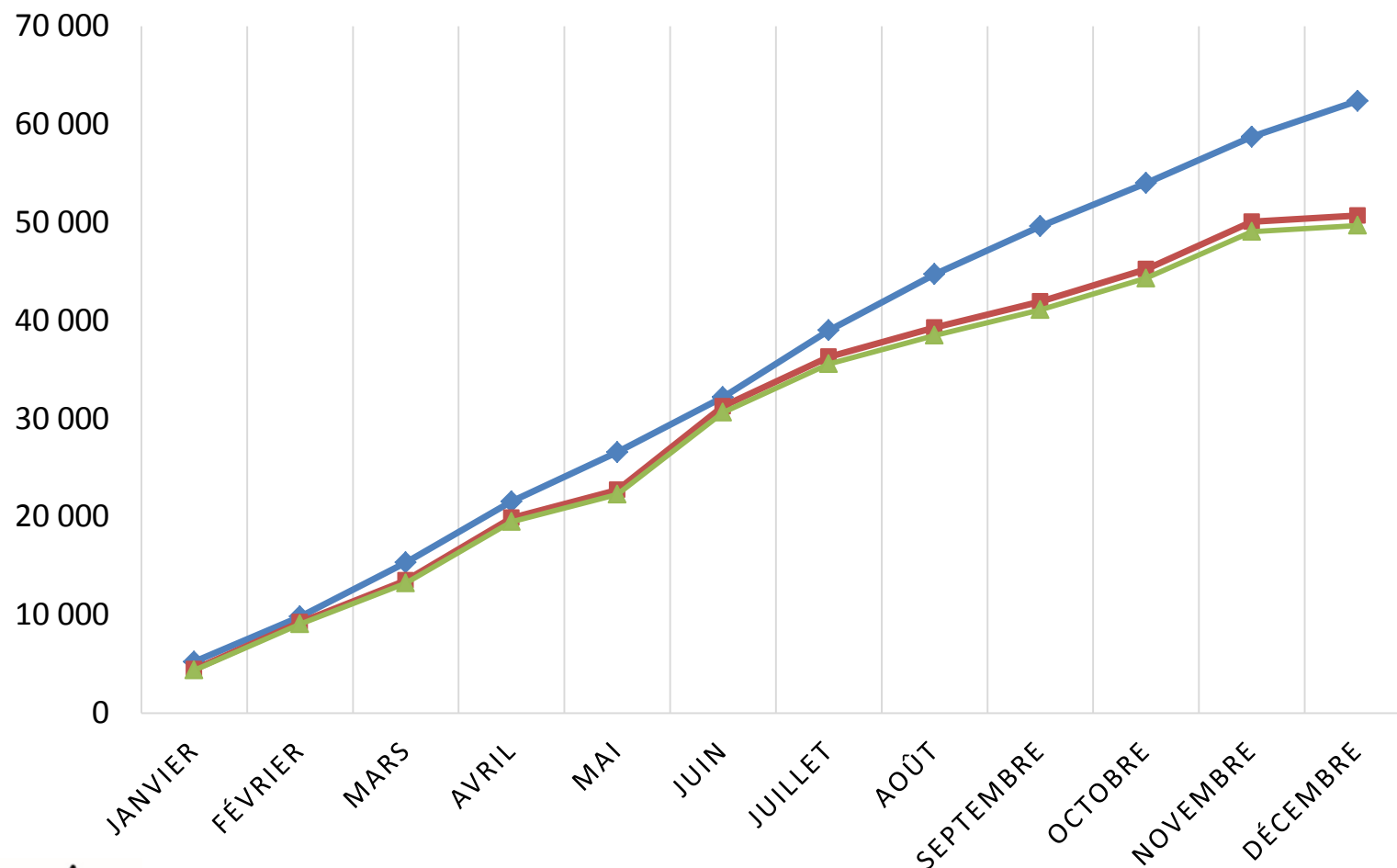
- ▶ Signature de la Charte anti CARTEL de la FIDI (Fédération internationale des déménageurs Internationaux)
- ▶ Actualisation et diffusion à 100 % de nos salariés de notre Politique des conflits d'intérêts en annexe 2
- ▶ Actualisation et diffusion à 100 % de nos salariés de la Charte Éthique professionnelle en annexe 3
- ▶ Mise à jour de la liste des collaborateurs considérés comme exposés aux risques de fraude et de corruption
- ▶ Formation de 100 % du groupe ciblée sur la politique des rétributions, cadeaux et avantages
Formation de 5 collaborateurs à une formation Anti corruption, Anti Cartel et RGPD avec tests de performance validé
- ▶ Sensibilisation pour encourager le collaborateur ciblé à promouvoir et mettre en œuvre les principes et pratiques éthiques au travail
- ▶ Formation à 100 % dans le programme introductif de tout nouveau salarié avec signature du collaborateur

ANNEXE 1

Indicateurs Environnementaux

Consommation Annuelle | Gasoil

— Cumul 2016 — Cumul 2017 — Cumul 2018



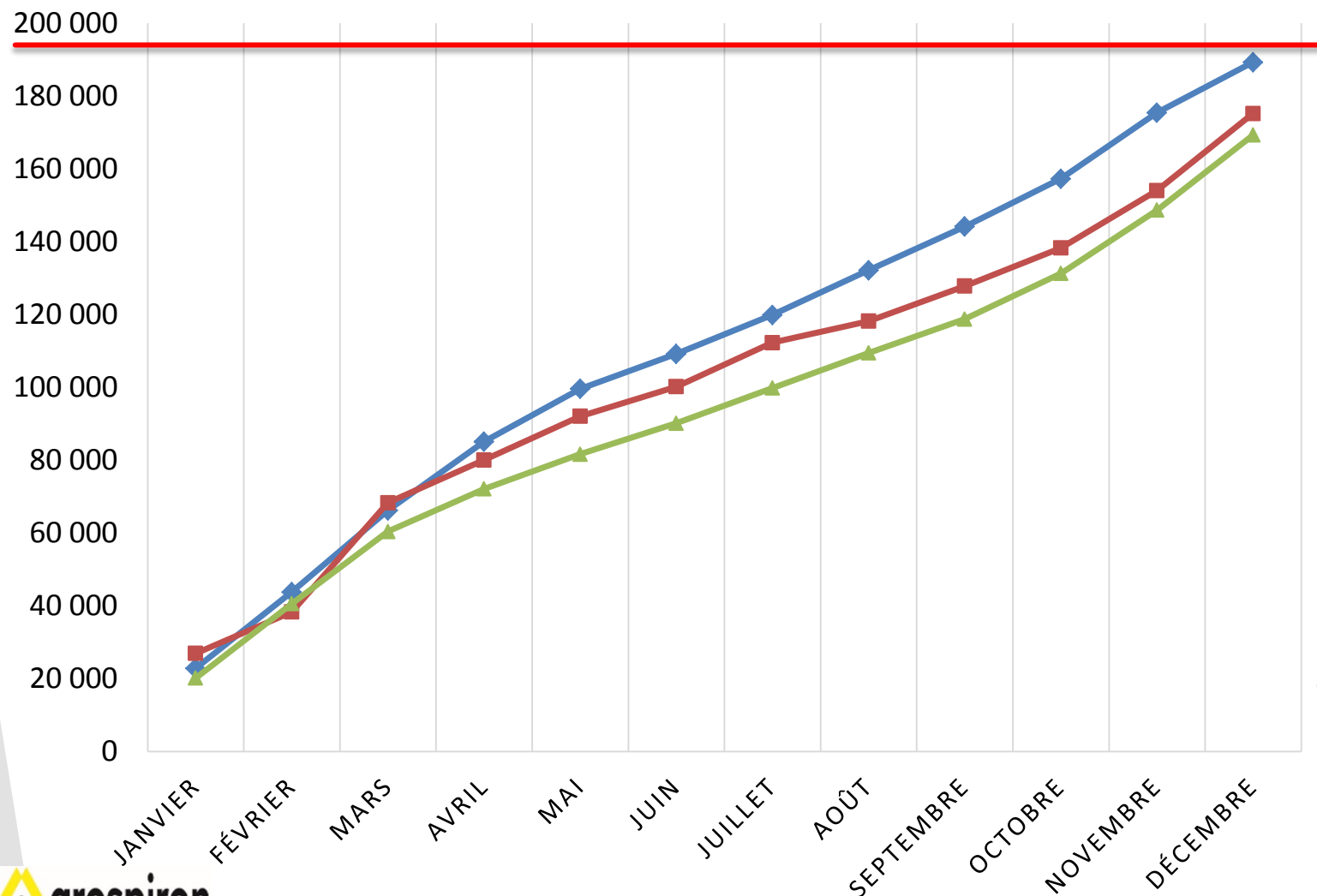
Objectif annuel
à ne pas
dépasser
= **77 000L**

Nous avons réduit notre consommation à 49 685 litres à fin 2018 pour un volume d'affaire supérieur par rapport à 2017 grâce aux actions suivantes :

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

Consommation Annuelle | Electricité

— Cumul 2016 — Cumul 2017 — Cumul 2018

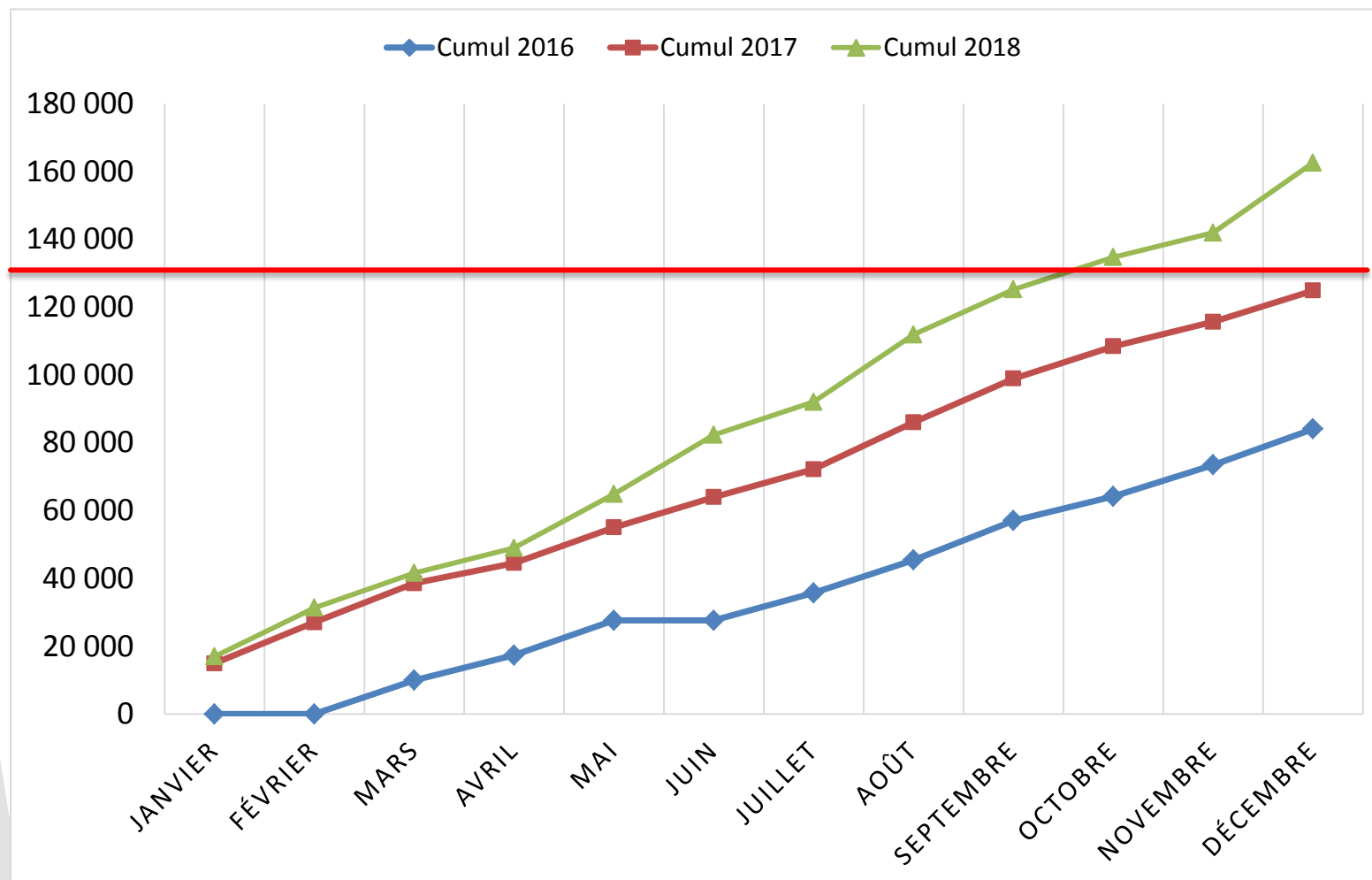


Objectif annuel
à ne pas
dépasser
= 190 000 KWh

Notre consommation en 2018 est de 169 292 Kwh .
Notre objectif annuel de ne pas dépasser 190 000 KWh à fin 2018 est largement atteint malgré une augmentation d'une superficie des locaux de 20 % et un chiffre d'affaires supplémentaire par rapport à 2017 :

- Changement pour éclairage LED
- Changement pour des radiants à Inertie
- Climatisation réversible dans les bureaux
- Console de pilotage de la température
- Sensibilisation des collaborateurs

Consommation Annuelle | Cartons d'Emballage



Objectif annuel
à ne pas
dépasser
= **135 000 unités**

Notre objectif de ne pas dépasser 135 000 cartons sur nos 3 principaux cartons d'emballage pour l'ensemble du Groupe en 2018 ne pouvait être tenu en raison en cours d'année 2018 de la suppression d'un type de carton devant modifier notre objectif chiffré. Les instructions restant de réduire par nos actions suivantes :

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

DOCUMENTATION DU QUOTIDIEN EN ENVIRONNEMENT



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



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



Tous les soirs,
ton ordinateur tu éteindras



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



L'eau est chère ;
tu ne la gaspilleras pas



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



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

	TRI DE DECHETS	PR ENV 03 PAGE 2/6 05/10/2015 INDICE H
---	-----------------------	---

Objet : Fonctionnement par l'image du tri des déchets

Les déchets des bureaux

Le papier recto verso



Dans la Corbeille bleue.



Les piles



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



Les cartouches d'encre



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



Contexte :

La présente politique relative à la sécurité de l'information et à la vie privée au sein de notre Groupe, est destinée à tous les utilisateurs, leurs responsables et tous nos sous-traitants de données concernés.

Les télétravailleurs ayant accès aux informations et aux systèmes d'informations tombent sous la responsabilité de notre Groupe.

La connexion au réseau de notre Groupe doit se faire dans le respect des règles de sécurité ISO 27001. Ces règles étant susceptibles d'évoluer en fonction de la norme, le salarié sera systématiquement informé des éventuelles nouvelles procédures. Le non respect d'une ou de plusieurs de ces règles par le salarié entraînera la suspension définitive de son accès au télétravail.

Télétravail sécurisé :

1. Localisation du télétravail

Le télétravail ne peut avoir lieu qu'au domicile du collaborateur à un endroit fixe, ou dans un bureau externe du Groupe.

Risque : Des personnes étrangères sont en mesure de lire les informations à l'écran

Mesures :

- Appliquer les consignes ISO 27001 accessibles sur notre réseau
- Ne pas laisser une personne étrangère à notre Groupe accéder à notre information
- Appliquer la politique du «clear screen» (écran vide)

Risque : Des informations entrent dans les mains d'une personne étrangère suite à la perte ou au vol de supports de données

Mesures :

- Informer immédiatement la Direction de la perte de tout support de données
- La politique du bureau vide pour les supports d'informations sur papier et amovibles
- Ne pas laisser d'informations sensibles sur votre bureau
- Ne pas imprimer les informations dans des environnements externes

2. L'appareil réservé au télétravail tel un ordinateur portable ou fixe, une tablette

Les appareils réservés au télétravail étant privés, les paramètres de sécurité sont les suivants :

- Communiquer le type de matériel, le système d'exploitation et l'antivirus utilisés
- Communiquer tout changement d'adresse domicile et de changement de type de matériel
- Application des règles de classifications des données (confidentiel etc)
- Ne pas cliquer sur des liens dans des e-mails ou sur des pages web auxquels vous ne faites pas confiance pour éviter les logiciels malveillants ou réseaux ouverts non protégés
- Interdiction de « Rooter » (d'avantage de droits) ou « jailbreaker » (applications non approuvées)

Risque: Des informations tombent dans les mains d'une personne étrangère

Mesures :

- ✓ Campagnes de sensibilisation tournées vers les salariés
- ✓ Droits accordés au télétravailleur
- ✓ Connexion au système informatique avec son nom d'utilisateur et son mot de passe
- ✓ Impossibilité d'enregistrer des informations professionnelles, confidentielles ou sensibles, sur des supports d'information mobiles

Risque: L'appareil réservé au télétravail risque d'être infecté par un logiciel malveillant/logiciel d'extorsion. L'appareil réservé au télétravail est utilisé par les pirates comme un instrument d'attaque.

Mesures:

- ✓ Campagnes de sensibilisation aux salariés
- ✓ Interdiction d'utiliser des réseaux inconnus
- ✓ Interdiction de cliquer sur des liens inconnus dans des e-mails et sur des pages web

3. La connexion entre l'appareil réservé au télétravail et l'infrastructure informatique du Groupe

La principale menace pour le dispositif réseau est la consultation, le copiage, la suppression et la modification des données par des tiers. Le principal risque pour la connexion entre l'appareil réservé au télétravail et l'infrastructure du Groupe est le fait que des informations risquent de passer dans les mains de parties externes (manipulation de données ou consultation par des personnes étrangères).

Mesures :

- ✓ Interdiction de créer ou travailler sur des fichiers sur son appareil réservé au télétravail en dehors de la connexion distante (TSE)

4. Accès aux informations

Pour l'accès du télétravailleur au réseau, le salarié doit s'identifier à l'aide de son mot de passe. Le transfert de fichiers ainsi que le copier/coller depuis et/ou vers le TSE n'est pas possible.

Le salarié doit s'assurer du respect de la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et documents qui lui sont confiés, transmis ou reçus.

5. Le télétravailleur même

Le télétravailleur n'est pas suffisamment conscient des risques éventuels inhérents au télétravail:

- A. L'appareil réservé au télétravail est laissé sans surveillance dans une pièce accessible à des tiers
- B. Le télétravailleur ne se rend pas compte qu'une attaque de type «social engineering » est en cours. (Piratage par téléphone, par lettre, par internet et par contact direct)

Cette politique informe le salarié des risques liés au télétravail et des campagnes de sensibilisation pourront avoir lieu ponctuellement. Tous manquements aux droits et obligations du salarié et les conséquences éventuelles en cas de manquement aux obligations entraîneront la suppression de l'accès au télétravail par le salarié.

La présente politique est en lien avec la norme ISO 27001 version 2013

- Politique de sécurité et organisation de la sécurité de l'information
- Aspects de la sécurité de l'information dans la gestion de la continuité
- Sécurité des ressources humaines (avenant au contrat)
- Sécurité d'accès

A Paris, le 25 janvier 2019

Jean-Luc Haddad
Président

ANNEXE 2

Prévention des **Conflits d'Intérêts**



Liens avec un concurrent, un client ou un fournisseur



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

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

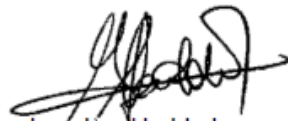
Il est recommandé au collaborateur qui pourrait se trouver dans une situation comportant un conflit d'intérêt, de le porter à la connaissance de son supérieur hiérarchique.

Respect des règles concernant la corruption

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

Rétributions, cadeaux et avantages

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


Jean Luc Haddad
Président

ANNEXE 3

Charte **Ethique Professionnelle**

Charte **anti corruption**

Charte **anti cartel**



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

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

Employés :

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

Clients :

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

Corruption :

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

Environnement :

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

Compétition :

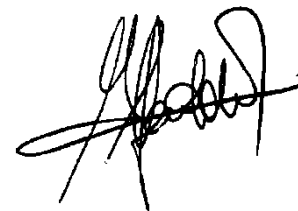
- Soumettre des offres libres et honnêtes
- Interdire tout rapprochement ou accord illicite avec un compétiteur
- Interdire tout échange d'informations

Data :

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

Gestion :

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



Jean Luc Haddad
Président

Code de conduite

En acceptant de respecter cette Charte, chaque membre du réseau FIDI s'engage à :

1. Ne jamais se livrer à toute forme de corruption, que ce soit directement ou via un tiers.
2. Ne jamais offrir ou effectuer un paiement indu, ou autoriser un paiement indu (en espèces ou autre) à toute personne, y compris des agents publics locaux ou étrangers, n'importe où dans le monde.
3. Ne jamais tenter d'inciter une personne ou un agent public local ou étranger à agir illégalement ou irrégulièrement.
4. Ne jamais offrir ou accepter d'argent ou des biens de valeur, tels que des cadeaux, des pots-de-vin ou des commissions, dans le cadre de l'obtention d'un marché ou de l'attribution d'un contrat.
5. Ne jamais offrir ou donner un cadeau ou une marque d'hospitalité à tout employé public ou fonctionnaire du gouvernement, s'il y a attente ou implication d'une faveur en retour.
6. Ne jamais accepter de don d'un partenaire d'affaires, s'il est supposé qu'une faveur en retour est espérée ou attendue.
7. Ne jamais faciliter des paiements pour obtenir un niveau de service qui n'aurait normalement pas lieu d'être.
8. Ne jamais oublier de signaler des paiements indus aux autorités compétentes.
9. Ne jamais encourager ou aider une autre personne à enfreindre toute loi ou réglementation en vigueur.

Accord

Je confirme que je l'ai lu et compris la Charte anti-corruption de la FIDI.

Je reconnais et accepte de me conformer à la présente Charte et au Code de conduite inclus dans le Manuel de mise en œuvre de FAIM et disponible sur le site Web de la FIDI.

Je comprends et accepte que le non-respect de cette Charte signifie le non-respect des conditions préalables de FAIM, ce qui entraînera l'expulsion de l'organisation FIDI.

Date :

06 / 14th / December 16

Nom :

Jean-Luc HADDAD

Titre :

CEO

Pour et au nom de (Société membre) :

Grospro International



Z.I. du Coudray - 30/32, avenue Albert Einstein
93155 LE BLANC MESNIL CEDEX - FRANCE
Tél. : + 33 (0) 1 48 14 42 42



CHARTER ANTI CARTEL DE LA FIDI

Fédération Internationale des Déménageurs internationaux

Code of Conduct

By agreeing and committing to this Charter, each FIDI Affiliate undertakes to:

1. Never make direct or indirect (via third parties including agents, suppliers or customers) contact with an actual or potential competitor or other third party, the object of which is to engage in cartel behaviour.
2. Never propose or reach an agreement, whether directly or indirectly, formally or informally, with actual or potential competitors, regarding any sensitive competition-related issues, including:
 - Fixing prices
 - Dividing or sharing markets, customers or territories
 - Rigging a competitive bidding process
3. Report any indication or initiative of improper anticompetitive business conduct by an actual or potential competitor in accordance to your internal reporting procedure, including but not limited to, reporting to your legal department and/or to the relevant Anti-Trust authorities.
4. Not to participate in a meeting of a trade association in which sensitive competition-related issues are discussed. If such subjects are raised during a meeting, employees of FIDI Affiliates must immediately ask for the discussion to end. If not, they must leave the meeting and ask for that to be noted in the minutes of the meeting.
5. Ensure that all internal and external correspondence, including e-mails and texts, and documents, discussions and public statements do not contain any statements that might be misinterpreted by third parties or Anti-Trust authorities and courts in the context of a potential Anti-Trust investigation.
6. Maintain independent judgment in pricing or selling of any products and/or services.
7. Limit any information discussed during commercial negotiations, with or disclosed to competitors or other third parties, to that which is strictly necessary for completing or assessing the transaction.

Agreement

I confirm that I have read and understood the FIDI Anti-Trust Charter. I accept and agree to abide by this Charter and the Code of Conduct, which is included in the FAIM Implementation Manual and is available on the FIDI website.

I understand and accept that participating in a cartel, as described in this Charter, in a final decision of a competent authority, is considered as non-compliance with this Anti-Trust Charter.

I understand and accept that non-compliance with this Charter signifies non-compliance with FAIM pre-requirements, which will result in expulsion from the FIDI organization.

Date:

18 / 12 / 2017

Individual:

HADDAD JEAN WC

Title:

PRESIDENT GROSPIRON

For and on behalf of (Affiliate company)



Z.I. du Coudray - 30/32, avenue Albert Einstein
93155 LE BLANC MESNIL CEDEX - FRANCE
Tél. : + 33 (0) 1 48 14 42 42

ANNEXE 4

Politique Responsabilité Sociale du Groupe

À nos collaborateurs

Politique RSE 2019



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

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

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

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

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

Bien sincèrement,

Jean Luc Haddad résident
Le 29 janvier 2019

Introduction



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

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

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



Nos Atouts



1. Certification ISO 9001

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



2. Certification ISO 14001

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



3. Certification ISO 27001

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

Qui est concerné dans notre groupe ?



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

Dans quel cadre avons- nous développé notre responsabilité sociale ?

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

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

Quels sont les prérequis ?

1. Le cadre légal en France

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

2. Une démarche volontaire et bénévole

3. Un engagement philanthropique de l'entreprise

Comment a été mise en œuvre la RSE ?



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

Etape 1 - mise en place

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

Etape 2- suivi / contrôle

- Mise en place des outils nécessaires

Etape 3 - communication

- Interne / externe

Responsabilité sur le plan économique



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

Responsabilité sur le plan social



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

Responsabilité sur le plan environnemental



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

Responsabilité sur le plan sociétal



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

CHARTRE DE LA LAÏCITÉ ET DE LA DIVERSITÉ



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



Service & Worldwide Performance

