



GROUPE **MARCK**

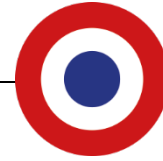
COP 2019

**GLOBAL COMPACT**

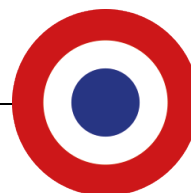
---



# SOMMAIRE



<b>EDITO</b>	P. 3
<b>PRÉSENTATION DU GROUPE MARCK</b>	P. 4
<b>RAPPEL DES 10 PRINCIPES DE GLOBAL COMPACT</b>	P. 5
DROITS DE L'HOMME	
CONDITIONS DE TRAVAIL	
ENVIRONNEMENT	
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	
<b>RAPPORT 2019 : PLAN D' ACTIONS</b>	P. 6
<b>DROITS DE L'HOMME – PRINCIPE 1</b>	
ENGAGEMENT 1 : S'ASSURER DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS	P. 7
ENGAGEMENT 2 : DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN	P. 10
ENGAGEMENT 3 : DÉFENDRE LES DROITS, PROMOUVOIR LA SÉCURITÉ ET ASSURER LA PROTECTION DE TOUS LES TRAVAILLEURS	P. 11
ENGAGEMENT 4 : ENCOURAGER LE MAINTIEN DU SAVOIR-FAIRE LOCAL ET LES PARTENARIATS POUR DÉVELOPPER L'EMPLOI DURABLE	P. 13
<b>CONDITIONS DE TRAVAIL – PRINCIPE 6</b>	
ENGAGEMENT 1 : PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES	P. 16
<b>ENVIRONNEMENT – PRINCIPE 8</b>	
ENGAGEMENT 1 : RÉDUIRE LA POLLUTION (GAZ A EFFET DE SERRE CO <sup>2</sup> )	P. 19
ENGAGEMENT 2 : ENCOURAGER L'INNOVATION	P. 19
ENGAGEMENT 3 : MODERNISER PAR UNE UTILISATION PLUS RATIONNELLE DES RESSOURCES	P. 21
ENGAGEMENT 4 : CONSOMMER MIEUX PAR LA PRÉVENTION, LA RÉDUCTION, LE RECYCLAGE ET LA RÉUTILISATION	P. 24
ENGAGEMENT 5 : S'ASSURER QUE LES INFORMATIONS ET CONNAISSANCES NECESSAIRES AU DÉVELOPPEMENT DURABLE SOIENT RELAYÉES	P. 25
<b>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION – PRINCIPE 10</b>	
ENGAGEMENT 1 : DÉVELOPPER DES PARTENARIATS DURABLES AVEC NOS PARTIES PRENANTES ET AGIR CONTRE LA CORRUPTION	P. 27
<b>AXES DE DEVELOPPEMENT 2020</b>	P. 31
<b>ANNEXES</b>	P. 33



## *Consolider nos engagements en interaction avec nos parties prenantes*

En 2019, nos engagements sociétaux et environnementaux s'affirment avec la parution de notre 1<sup>er</sup> rapport RSE dans lequel nous nous sommes fixés des objectifs ambitieux au service de l'humain, de l'environnement et de nos clients.

Sur le plan humain, en nous appuyant sur nos valeurs, nous avons fait le choix d'orienter nos efforts sur la diversité et l'équité à tous les niveaux de notre organisation. Nos actions pour la santé, la sécurité sur le lieu de travail et la protection des travailleurs et de leurs droits sont progressivement étendues à nos partenaires industriels et nos prestataires.

Les sujets environnementaux sont davantage au cœur des préoccupations quotidiennes du groupe et de nos collaborateurs. Nous accentuons nos démarches afin de diminuer l'impact de nos activités industrielles : réduire la pollution, moderniser nos infrastructures, consommer mieux, recycler... sont des priorités clairement énoncées et partagées.

Enfin, l'analyse du cycle de vie des produits, qui représente un enjeu fort pour nos clients, nous pousse à innover pour mettre en place des solutions pérennes et traçables.

Nous avons donc 12 engagements, en lien avec les ODD (Objectifs de Développement Durable) des Nations Unies. Pour chacun des engagements, nous nous sommes fixés des objectifs qui sont quantifiés et qualifiés dans notre présente COP.

Nous vous invitons donc à découvrir notre troisième COP qui fait le bilan de nos actions concrètes développées au cours de l'année 2018-2019, et notre volonté de poursuivre notre engagement au Global Compact.

**Philippe BELIN**  
*Président*

**Laurent MARCK**  
*Directeur Général*



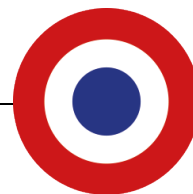
## GRUPE MARCK



Le **Groupe Marck** est un **groupe industriel français** qui conçoit, fabrique et commercialise **des solutions en uniformes, équipements et services** auprès des **entreprises privées** et des **administrations**, en France et à l'international. Il offre une prestation globale conforme aux attentes de clients exigeants et prestigieux partout dans le monde.

Au cours de ses **150 ans d'histoire**, le groupe a acquis et développé son **expertise** dans la connaissance des **textiles techniques**, dans l'assemblage des **surfaces souples** et dans la commercialisation de **services associés** pouvant aller jusqu'à l'externalisation globale de la fonction habillement.

# RAPPEL DES 10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT



## 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 ; **(voir p.20)**

**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 ; **(voir p.6)**



## 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 ; **(voir p.25)**

**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. **(voir p.16)**



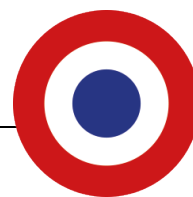
**RAPPORT 2019** / Plan d'actions

# **DROITS DE L'HOMME**

---

PRINCIPE 1

# ENGAGEMENT 1 S'ASSURER DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS



## 1. RÉFLEXION AUTOUR DE L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE RELATIONNELLE AU TRAVAIL

### OBJECTIF

> Prendre en compte les risques psychosociaux à tous les niveaux de l'entreprise, pour les prévenir.

### MOYENS

> Création d'un comité de pilotage (au siège social d'une de nos filiales) composé de managers et représentants du personnel sur les risques psychosociaux.

> Séminaire RH organisé pour former la communauté RH à l'approche législative des risques psychosociaux par un cabinet en droit social.

> Constitution d'un portefeuille d'intervenants pour des prestations spécialisées dans les risques psychosociaux.

> Formation des nouveaux managers à la prise en compte juridique et relationnelle des risques psychosociaux.

> Formation de la DRH à l'unité d'enseignement du CNAM : introduction à la psychologie du travail.

«

*Je me suis inscrite à une Unité d'Enseignement du CNAM sur la Psychologie du travail car j'avais besoin que nous professionnalisions nos process de gestion portant sur la qualité de vie relationnelle au travail.*

*Cela fait partie du quotidien des RH de gérer les conflits, mais acquérir les bons réflexes, éviter les biais psychologiques et surtout s'assurer que les démarches entreprises visent bien la diminution de la souffrance au travail, sans se prendre pour des psychologues, voilà l'enjeu qui était le nôtre !*

*Cette formation m'a permis de confirmer que nos pratiques RH sont correctes, et que nous devons continuer d'accompagner collaborateurs comme managers au quotidien.*

*Très concrètement, elle m'a aussi permis de construire un module d'initiation aux Risques Psycho-Sociaux destinés aux managers, validé par une psychologue du travail, et en cours de déploiement au sein du groupe.*

*Valérie R. - DRH*

## 2. CHARTE TÉLÉTRAVAIL

### OBJECTIF

> Mise en place d'une charte télétravail afin de faciliter l'accès au télétravail régulier (1 jour par semaine) comme au télétravail occasionnel (12 jours par an).

### MOYENS

> Mise en œuvre de phases de tests en 2018 avec des collaborateurs volontaires, pour permettre d'identifier et de lever les freins au télétravail.

> Mise en place du télétravail en 2019 pour une année d'expérimentation.

AU SIÈGE

**32**

POSTES ÉLIGIBLES AU  
TÉLÉTRAVAIL SUR 134  
SOIT PRÈS DE 25%

FF

*En accord avec mon responsable, j'ai adopté le télétravail dès le début du dispositif.*

*Le gain de 2h de transport, qui réduit la fatigue et les émissions de CO2, n'est que l'un des premiers points positifs du télétravail. Les impacts sont importants en termes d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle avec plus de souplesse d'organisation. Et avec les outils numériques, il n'y a aucune contrainte technique au télétravail.*

*Le télétravail donne une image moderne de l'entreprise et il reflète la confiance partagée entre un collaborateur et son manager. Je trouve que c'est aussi une belle opportunité pour responsabiliser les collaborateurs.*

*Coralie M – Responsable Qualité*



### 3. DÉPLOIEMENT D'UN PROGRAMME DE COMMUNICATION RH DE PROXIMITÉ

#### OBJECTIF

› Rapprocher les collaborateurs de la fonction RH.

#### MOYENS

› Mise en place de rendez-vous trimestriels, au siège, baptisés « les Matinales RH », pour aborder des sujets qui concernent les collaborateurs.

› Chaque sujet est réalisé d'un point de vue social puis un échange libre de questions, réponses s'instaure.

› Les thèmes abordés sont toujours choisis par les collaborateurs volontaires (en 2019 : télétravail, Compte Personnel de Formation, Comité Social et Économique, et mobilité interne).

**La Matinale RH**  
*Le coaching RH pour tous*

CE DP CHSCT  
**CSE** | Comité Social et Économique

**Le 15 avril 2019**  
de 9h30 à 10h30

Venez nombreux le 15 avril pour cette 4<sup>ème</sup> Matinale RH consacrée à l'actualité du Comité Social et Économique : CSE

La Matinale RH est ouverte à tous les collaborateurs de Gennevilliers. La présentation de l'actualité de ce sujet par les RH sera suivie d'un échange libre pour apporter des réponses à vos questions.

**QUESTIONS REPONSES**

Pour participer, merci d'adresser un mail à [nicolas.ricou@groupemarck.fr](mailto:nicolas.ricou@groupemarck.fr) pour confirmer votre présence, au plus tard le 10 avril.

**GROUPE MARCK**

**La Matinale RH**  
*Le coaching RH pour tous*

**objectif mobilité**  
FAITES GRANDIR VOTRE TALENT !

**Le 7 octobre 2019**  
de 9h à 10h

Venez nombreux le 7 octobre pour cette cinquième Matinale RH consacrée aux offres de mobilité interne et aux mesures d'accompagnement qui existent dans le groupe.

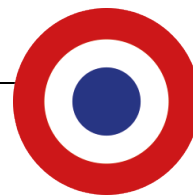
La Matinale RH est ouverte à tous les collaborateurs de Gennevilliers.  
La présentation de l'actualité de ce sujet par les RH sera suivie d'un échange libre pour apporter des réponses à vos questions.

**Questions Réponses ?**

Pour participer, merci d'adresser un mail à [nicolas.ricou@groupemarck.fr](mailto:nicolas.ricou@groupemarck.fr) pour confirmer votre présence au plus tard le 3 octobre avant 12H.

**GROUPE MARCK**

# ENGAGEMENT 2 DÉVELOPPER LE CAPITAL HUMAIN



## 1. FICHE DE POSTE ET ENTRETEN ANNUEL D'ÉVALUATION

### OBJECTIF

- > Définir les missions attendues pour chaque collaborateur et son périmètre d'action.
- > Mettre en place un outil de dialogue pour formaliser, évaluer et développer les compétences des collaborateurs.

### MOYENS

- > L'ensemble des collaborateurs bénéficie d'une fiche de poste qui cadre ses missions et responsabilités.
- > L'Entretien Annuel d'Évaluation, véritable moment de partage et d'écoute entre le collaborateur et son encadrant permet d'identifier des besoins de formation ou souhaits d'évolution.
- > La totalité des encadrants a suivi une formation management sur mesure, durant laquelle sont abordés ces points. Cette formation permet l'appropriation d'outils et techniques partagés, donnant ainsi du sens et de la cohérence à la pratique managériale quotidienne.



*Les entretiens annuels d'évaluation sont des moments privilégiés avec son responsable hiérarchique. Ils permettent de se dire les choses et de prendre le temps d'échanger.*

*C'est également le moment de faire le bilan de l'année écoulée et de se projeter sur l'année à venir avec des objectifs clairement définis.*

*Séverine C. – Chargée de Communication*

**AU 31/12/2018**

**12%**

DES SALARIÉS ONT BÉNÉFICIÉ, D'UN CHANGEMENT DE POSTE, DE CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE OU ONT ÉVOLUÉ DANS LA GRILLE DE QUALIFICATION

## **2. SUIVI DES INDICATEURS SOCIAUX GROUPE MARCK**

### **OBJECTIF**

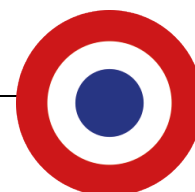
› Pilotage à la fois qualitatif et quantitatif des Ressources Humaines.

### **MOYENS**

› Rendez-vous biannuels sur chaque site au cours desquels sont analysés, avec les managers, les indicateurs sociaux du site, tels que : absentéisme, taux de réalisation des entretiens annuels, taux de réalisation du plan de formation afin de bâtir un plan d'amélioration pour les six mois à venir.

## **ENGAGEMENT 3 DÉFENDRE LES DROITS, PROMOUVOIR LA SÉCURITE ET ASSURER LA PROTECTION DE TOUS LES TRAVAILLEURS**

---



### **1. AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ**

#### **OBJECTIF**

› Améliorer les conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

#### **MOYENS**

› Amélioration de la Sécurité des travailleurs de nos sites grâce aux actions mises en place suite aux audits sécurité pilotés par la gouvernance Sécurité Groupe.

## Q ZOOM SUR LES AMÉLIORATIONS EN TERMES DE SÉCURITÉ

Témoignage de Nathalie R., Directrice d'Exploitation

« Au quotidien sur notre lieu de travail, certains risques peuvent nous échapper. Le 1<sup>er</sup> audit sécurité réalisé en 2017 par une personne du Groupe nous a apporté un œil neuf extérieur et a créé un déclic pour le personnel, ainsi sensibilisé.

Suite à cet audit, nous avons mis en place une réunion sécurité en interne, qui a lieu tous les 2 mois, pour faire le suivi des actions. Nous prenons désormais le temps de faire le tour du site pour regarder spécifiquement les aspects sécuritaires et nous abordons ensemble les constats relevés, nous sommes rentrés dans une dynamique d'amélioration continue.

Nous avons entre autres beaucoup progressé sur le thème de la sécurité incendie. Au-delà de la protection des travailleurs, c'est un enjeu important pour le maintien de notre savoir-faire, puisque nous avons de jolis métiers anciens en bois que nous devons préserver. »

## 2. SÉCURISATION DE LA SUPPLY CHAIN

### OBJECTIF

› Accompagner nos partenaires vers une production de plus en plus responsable et sécurisée.

### MOYENS

› Evaluer les risques RSE en intégrant la performance RSE de nos partenaires.

› Accompagner nos sous-traitants dans la mise en place d'actions d'amélioration suite aux audits sociaux.

«

*Dans le cadre du déploiement de l'outil TexR, 1<sup>er</sup> outil européen d'évaluation des risques RSE, orchestré par l'UIT et Euratex, le Groupe Marck s'est montré un partenaire de choix, en testant l'outil de manière efficace et proactive.*

*L'investissement et le professionnalisme de l'équipe RSE a permis de challenger et de proposer des optimisations futures essentielles au bon fonctionnement de l'outil. En parallèle, TexR a permis au Groupe Marck de perfectionner sa démarche d'évaluation de son parc de fournisseurs.*

*Aurélia E. – Fondatrice de Collection Lab et consultante Bluequest*

2019/2018

**-35%**

DIMINUTION DU NOMBRE  
DE NON CONFORMITÉS  
LORS DES AUDITS (ET  
AUCUNE NON-  
CONFORMITÉ URGENTE)

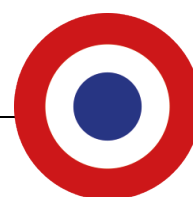
## 🔍 ZOOM sur les audits sociaux

Le référentiel utilisé couvre les différents aspects du développement durable (éthique, environnemental et économique) et demande un niveau de conformité élevé allant bien souvent au-delà des lois locales ou nationales.

Les attentes auprès de nos fournisseurs couvrent les thématiques suivantes :

- L'intégrité professionnelle (respect des lois, lutte contre la corruption, mécanisme de réclamations, ...)
- Les Droits de l'Homme (formes de travail, absence de discrimination, salaires et avantages, ...)
- L'environnement du lieu de travail (sécurité et protection des salariés, intégrité physique et structurelle de l'usine, prévention des risques...)
- La gestion environnementale (gestion proactive, mesure et réduction de l'impact environnemental)

## ENGAGEMENT 4 ENCOURAGER LE MAINTIEN DU SAVOIR-FAIRE LOCAL ET L'EMPLOI DURABLE



### 1. UN RÉSEAU DE RELAIS RH

#### OBJECTIF

› Maintenir et transmettre les savoir-faire de production en France.

#### MOYENS

› Mise en place des relais RH dans tous les sites supérieurs à 30 collaborateurs pour travailler sur l'identification des compétences clés.

› Construction de parcours d'intégration et de formation pour transmettre les savoir-faire du groupe.

› Identification de partenaires locaux de proximité pour accompagner le développement social de l'entreprise (cabinets de recrutement, agences intérim, agences locales d'aide à l'emploi, municipalités, clubs d'entreprises...).

# 13

NOMBRE DE CONTRATS DE  
PROFESSIONNALISATION OU  
APPRENTISSAGE DÉDIÉS AUX  
SAVOIR-FAIRE GROUPE



# “

*SMarT36, co-organisé par Châteauroux Métropole, la CCI de l'Indre et les différents acteurs de l'emploi, a permis de valoriser la dynamique du secteur textile auprès des demandeurs d'emploi et personnes en reconversion professionnelle dans la région.*

*Chaque entreprise participante présentait un métier dans le domaine du textile et du cuir. Balsan y a présenté les activités du bureau d'Etudes.*

*Cette manifestation a permis de mieux faire connaître notre société localement, mais aussi de rencontrer les organismes de formation dans nos métiers.*

*Une visite du site de Déols est prévue pour les personnes en recherche d'emploi qui sont intéressées par nos activités.*

*Christelle D. – RRH*



## 2. RENOUVELLEMENT DU LABEL EPV

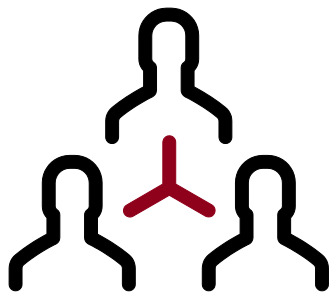
### OBJECTIF

› Faire reconnaître et transmettre les savoir-faire rares et d'excellence de nos sites de production en France.

### MOYENS

› Dossier de renouvellement du label EPV (Entreprise du Patrimoine Vivant) de notre filiale BBA en 2019 pour une durée de 5 ans.

› Attester de la mise en œuvre d'un savoir-faire rare reposant sur notre maîtrise de techniques traditionnelles ou de haute technicité. Mettre en exergue notre patrimoine économique spécifique issu de l'expérience manufacturière.



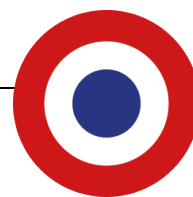
**RAPPORT 2019** / Plan d'actions

# CONDITIONS DE TRAVAIL

---

PRINCIPE 6

# ENGAGEMENT 1 PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES



## 1. EMBAUCHE DES ALTERNANTS

### OBJECTIF

> Accompagner des jeunes en formation initiale.

### MOYENS

TYPE DE CONTRAT	Au 31/08/2019	Au 31/08/2018
Apprentissage	8	8
Professionnalisation	2	8
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

NOMBRE DE CONTRATS TRANSFORMES EN CDI	Au 01/09/2019
Apprentissage	1
Professionnalisation	5

	au 31/08/2019
Nombre d'apprentis ou contrat de professionnalisation qui ont terminé leur contrat en 2019	12
Nombre d'embauches en CDI à la fin du contrat au sein du Groupe	6



*Je voudrais remercier l'équipe de la DSI, pour l'encadrement à la fois riche et efficace dont j'ai bénéficié cette année. J'ai eu ma note de soutenance de stage, elle est de 18,75.*

*Je vous remercie également pour votre convivialité, le temps passé et l'expertise partagée au quotidien. J'ai énormément appris à vos côtés. J'ai acquis des compétences techniques et un sens du relationnel. Pour moi, c'était une première expérience professionnelle réussie !"*

*Patience Noé E. - Alternant*

**2019/2018**

**27%**

DES ALTERNANTS  
AYANT ACHEVÉ LEUR  
CONTRAT LORS DU  
PREMIER SEMESTRE  
2019 ONT ÉTÉ  
EMBAUCHÉS EN CDI



## 2. CONCEVOIR ET ENTRETENIR UNE CARTOGRAPHIE DES CLAUSES D'INSERTION

### OBJECTIF

> Dépasser les freins à l'emploi et favoriser une intégration durable des personnes éloignées de l'emploi.

### MOYENS

> Les Ressources Humaines du groupe ont réalisé une cartographie des acteurs et partenaires majeurs du groupe pour entretenir et pérenniser les relations avec chacun d'entre eux.

#### ZOOM SUR LES DIFFÉRENTS ACTEURS ET LEUR RÔLE

- Entreprises d'Insertion (EI) : mettre à disposition de la prestation de services en insertion. Pour exemple, en matière de recyclage textile.
- Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) : sourcer et mettre à disposition des profils éligibles en mission d'intérim ou en pré-recrutement. Le groupe privilégie les ETTI certifiées AFAQ.
- Fédération des Entreprises d'Insertion : représenter les EI et ETTI et accompagner les entreprises dans la formalisation de groupement d'ETTI.
- Ensemble Paris Emploi Compétences (E,P,E,C) : mettre à disposition des profils, contrôler l'éligibilité des publics et l'exécution des heures.
- Facilitateurs : travailler avec des facilitateurs pouvant intervenir à la fois dans la préparation de la réponse à l'appel d'offres, lors du déploiement une fois que l'appel d'offres est remporté et ensuite dans le suivi et la mesure des engagements.



**RAPPORT 2019** / Plan d'actions

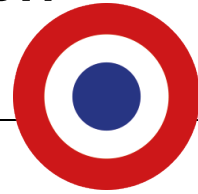
# ENVIRONNEMENT

---

PRINCIPE 8

# ENGAGEMENT 1 RÉDUIRE LA POLLUTION

## (GAZ A EFFET DE SERRE CO<sup>2</sup>)



### 1. ANALYSE DU BUDGET ENERGIE

#### OBJECTIF

› Optimiser notre consommation d'énergie.

#### MOYENS

- › Souscription d'une option énergie renouvelable dans nos contrats sur tous les sites (électricité verte à hauteur de 25% de la consommation totale d'électricité).
- › Optimisation des puissances souscrites par rapport aux besoins.
- › Optimisation du mix électricité gaz pour diminuer nos émissions de gaz à effet de serre (GES).

# ENGAGEMENT 2 ENCOURAGER L'INNOVATION



### 1. L'ÉCO-CONCEPTION ET LE GROUPE MARCK

#### OBJECTIF

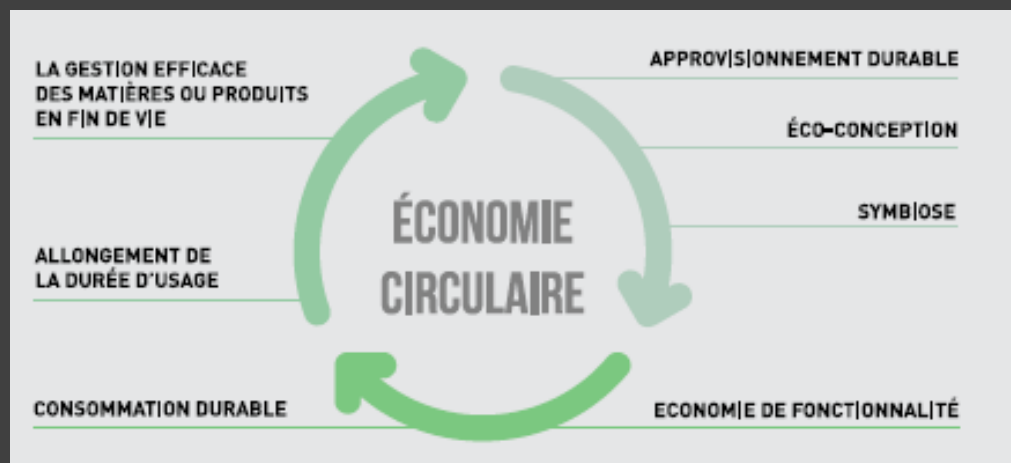
› Favoriser l'éco-conception dans le développement des produits.

#### MOYENS

- › Utilisation de matières résistantes et d'aspect stable, confection de qualité, pour proposer des produits à durée de vie optimisée.
- › Choix de fibres et composants limitant l'impact environnemental.
- › Utilisation de matières Oekotex.

## 🔍 ZOOM SUR L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

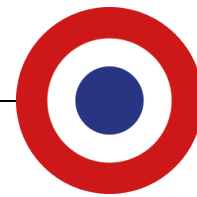
L'économie circulaire comprend différents axes pour produire en limitant la consommation et le gaspillage de matières premières, d'eau et d'énergie :



L'éco-conception est une dimension importante de l'économie circulaire, elle permet :

- De concevoir une offre de produits plus respectueuse de l'environnement.
- Une démarche d'amélioration continue visant à « intégrer des aspects environnementaux dans la conception et le développement de produits ».

# ENGAGEMENT 3 MODERNISER PAR UNE UTILISATION PLUS RATIONNELLE DES RESSOURCES



## 1. MISE EN ŒUVRE D'UNE MACHINE DE COUPE 4.0

### OBJECTIF

› Adopter un mode de production à la demande pour être en mesure de proposer des produits personnalisés.

### MOYENS

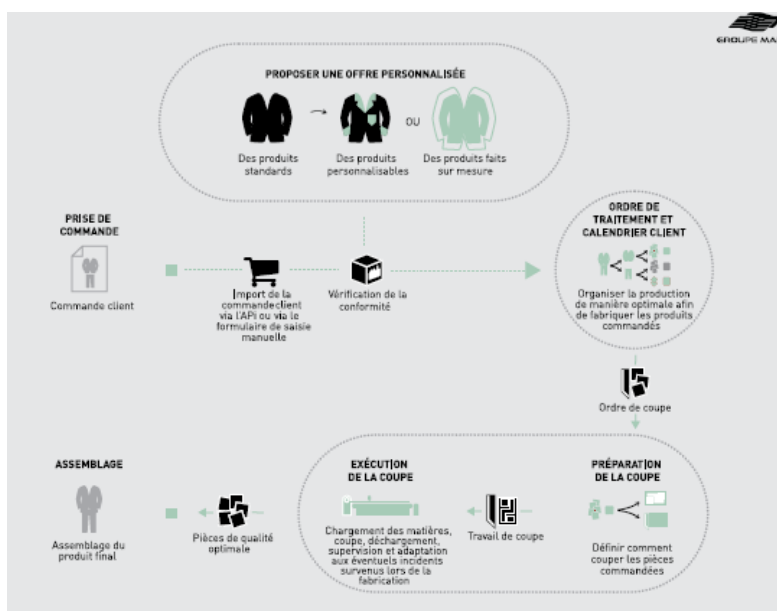
- › Une augmentation de la capacité de production via l'optimisation du débit.
- › Une traçabilité parfaite des commandes et de la gestion des données.
- › Faible consommation électrique.
- › Optimisation de la consommation de tissu.
- › Diminution des besoins en consommables.
- › Lames à longue durée de vie.
- › Suppression de l'utilisation de papier.

*Notre partenariat avec Lectra nous a permis, à partir d'une fiche de mesures, de générer un patronage adapté, sur-mesure, pour réaliser nos tenues.*

*Cette solution diminue les déchets (textile, papier et plastique). Elle apporte également un grand niveau de flexibilité puisqu'elle offre la possibilité d'envoyer le modèle sur la machine de coupe, de choisir les ordres de coupe, voire de les mutualiser en fonction des tissus.*

*L'étape de demain consiste à aller encore plus loin. Ainsi aussitôt les commandes reçues, la machine générera les patrons des tenues sur-mesure et donnera des ordres de coupe aux ateliers compétents."*

*Stéphane Q. – Directeur Industriel et Qualité*



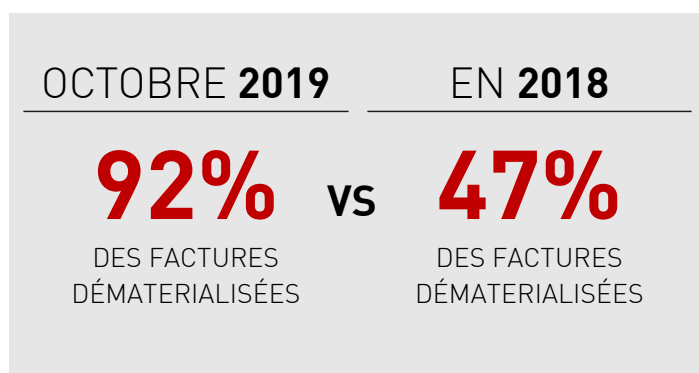
## 2. DÉMATÉRIALISATION DES FACTURES

### OBJECTIF

> Zéro impression de factures fournisseurs.

### MOYENS

> Mise en place d'une nouvelle plateforme de traitement des factures fournisseurs et de la gestion informatisée de leur circuit de validation.



EE

*Le principal enjeu du projet ESKER était de passer d'une culture « tout papier » assez traditionnelle dans les métiers de la comptabilité à une solution « zéro papier » en dématérialisant les circuits de réception, d'approbation et de règlement.*

*A côté de ce principe un peu général, il y avait aussi des objectifs opérationnels comme :*

*- Rénover & harmoniser les circuits de validation des achats déjà existants dans les différents sites du Groupe,*

*- Sécuriser les paiements*

*Mais, ce n'est que l'étape 1 car très vite, nous allons associer nos fournisseurs à cette démarche pour que toutes les factures soient dématérialisées de leur création à leur règlement.*

*Jean-Pierre T. – Responsable process finance*

OCTOBRE 2019

**+ 21000**

FACTURES DÉMATÉRIALISÉES DEPUIS LA MISE EN PLACE DU LOGICIEL

### Q ZOOM SUR LES ATOUTS DE CETTE INTERFACE

- Reconnaissance automatique de factures papier/PDF.
- Proposition d'imputation de la facture.
- Suggestion des circuits d'approbation.
- Traçabilité.
- Interaction avec l'ERP.
- Reporting.
- Archivage d'une durée de 10 ans.

Une solution qui permet à la fois de gagner en efficacité, d'économiser l'impression des factures fournisseurs du groupe entre les différents sites et services, mais aussi de valoriser le travail des collaborateurs.

## 3. LABORATOIRE DU GROUPE

### OBJECTIF

> Internalisation des contrôles qualité sur les matières premières.

### MOYENS

> Création d'un laboratoire de tests au service de toutes nos filiales.

### Q ZOOM SUR LE LABORATOIRE DE TEST

Dans le cadre de sa démarche Qualité, le Groupe Marck a récemment fait l'acquisition et installé un laboratoire de tests avec 2 objectifs prioritaires :

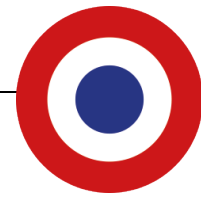
Permettre un contrôle qualité continu des matières et accessoires utilisés dans nos vêtements fabriqués.

Faciliter et accélérer le travail de développement (notamment R&D) en ayant la possibilité de réaliser un certain nombre d'essais en interne (gain de temps).

Ce laboratoire, situé au sein du site de Tanninges (Haute-Savoie, France) est en mesure de réaliser des essais sur les matières, assemblages et produits semi-finis.

Toutes les sociétés du Groupe Marck peuvent réaliser leurs essais laboratoire en interne plutôt que de les soustraire à un laboratoire extérieur. L'investissement dans ce nouveau laboratoire vient s'inscrire dans la démarche Qualité du groupe : il participe à la qualité des produits et à la valeur ajoutée du groupe.

# ENGAGEMENT 4 CONSOMMER MIEUX PAR LA PRÉVENTION, LA RÉDUCTION, LE RECYCLAGE ET LA RÉUTILISATION



## 1. OPTIMISATION DE LA FILIERE DE RECYCLAGE TEXTILE

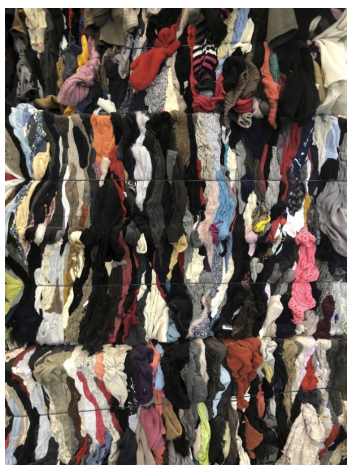
### OBJECTIF

› Revaloriser les déchets textiles et les articles inactifs ou usagés.

### MOYENS

› En complément de la solution existante de revalorisation énergétique, mise en place du recyclage textile solidaire donnant une 2<sup>de</sup> vie aux produits.

› Choix de partenaires proches de notre plateforme logistique allant dans le sens de notre objectif RSE de réduction des émissions de gaz à effet de serre.



Produits compactés avant recyclage



Plaque d'isolant phonique et thermique

### Q ZOOM SUR NOTRE NOUVEAU PARTENARIAT

Leader français, créateur d'emplois en France et agissant pour l'insertion de personnes en situation d'exclusion.

La revalorisation se fait à travers l'effilochage des produits pour leur donner une 2<sup>de</sup> vie en isolant thermique et phonique.

A moyen terme, notre volonté est d'utiliser ces matériaux sur nos sites pour réduire nos consommations d'énergie et améliorer l'acoustique.



# ENGAGEMENT 5 S'ASSURER QUE LES INFORMATIONS ET CONNAISSANCES NÉCESSAIRES AU DÉVELOPPEMENT DURABLE SOIENT RELAYÉES



## 1. MISE EN PLACE D'ACTIONS AUPRÈS DES SALARIÉS

### OBJECTIF

› Informer, sensibiliser les collaborateurs et mettre en place des actions très concrètes sur les sites.

### MOYENS

› Des campagnes de communication.

› Des actions pour impliquer les collaborateurs dans leurs «petits gestes» du quotidien. Pour exemple : mise en place de nouveaux conteneurs de tri et points de collecte pour les emballages alimentaires, le papier, les gobelets, bouteilles en plastique et autres déchets.

### Économie circulaire, de quoi parle-t-on ?

L'Info du groupe RSE

Le concept d'économie circulaire a fait son entrée dans la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte du 18 août 2015. Elle constitue l'un des piliers du développement durable.

La transition vers une économie circulaire vise à dépasser le modèle économique linéaire consistant à : extraire → fabriquer → consommer → jeter, pour aller vers :

- ✓ une consommation sobre et responsable des ressources naturelles et des matières premières
- ✓ la prévention de la production de déchets,
- ✓ une réutilisation, un recyclage ou, à défaut, une valorisation des déchets

GRUPE MARCK

### Recycler les bouchons en plastique au profit d'une association

A GENNEVILLIERS, MISE EN PLACE D'UN POINT DE COLLECTE POUR LES BOUCHONS EN PLASTIQUE

Bonne pratique

Merci à Sainte-Pazanne d'avoir partagé son expérience !

Les bouchons en plastique collectés par l'association LES BOUCHONS D'AMOUR sont revendus par l'association pour financer des actions liées au handicap : fauteuil pour handicapé, chiens d'assistance pour des personnes souffrant d'un handicap moteur avec l'association Handchiens, matériel handisport pour des clubs sportifs...



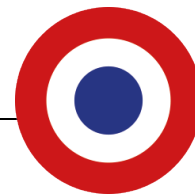
**RAPPORT 2019** / Plan d'actions

# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

---

PRINCIPE 10

# ENGAGEMENT 1 DÉVELOPPER DES PARTENARIATS DURABLES AVEC NOS PARTIES PRENANTES ET AGIR CONTRE LA CORRUPTION



## 1. RELATION FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

### OBJECTIF

› Mise en place de démarche de progrès créatrice de valeur vis-à-vis de nos fournisseurs.

### MOYENS

› Signature de la Charte Relations Fournisseurs Responsables.

› Volonté d'orienter notre plan d'actions en vue d'obtenir le label « Relations Fournisseurs et Achats Responsables » (RFAR).

### 🔍 ZOOM SUR LA CHARTE RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES

Conçue en 2010 par la Médiation des Entreprises et le Conseil National des Achats, la Charte Relations Fournisseurs Responsables a pour but d'inciter les entreprises et organisations publiques à adopter des pratiques d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs.

Par le biais de ses 10 engagements pour des achats responsables, la Charte Relations Fournisseurs Responsables participe à la construction d'une relation équilibrée et durable entre les grandes entreprises et leurs fournisseurs, dans la connaissance et le respect des droits et devoirs respectifs de chaque partie.

**Charte**   
**RELATIONS FOURNISSEURS RESPONSABLES**      Signataire



*Les objectifs de la formation suivie étaient les suivants :*

- Comprendre les enjeux du Développement Durable pour l'entreprise et ses fournisseurs
- Disposer d'outils et d'exemples concrets d'application
- Initier un plan d'actions Développement Durable.

*Cette formation m'a apporté des connaissances pour intégrer le développement durable dans mes pratiques achats et pour intégrer certains aspects dans nos objectifs RSE.*

*Elle m'a permis de réfléchir à la mise en place d'outils, d'indicateurs, audits et reporting qui prennent en considération des objectifs sociaux et environnementaux pour nos achats internationaux.*

*Amélie C. - Acheteuse*

## 2. ACTIONS DE SPONSORING ET MÉCÉNAT

### OBJECTIF

- > Centraliser les demandes pour soumission à une commission composée de représentants de plusieurs services.
- > Valider la bonne réalisation des opérations.

### MOYENS

- > Mise en place d'un groupe et d'un process.



“

*Un audit externe sur la compliance du groupe mené en 2018 a mis en évidence une piste d'amélioration du traitement des demandes d'actions de sponsoring et de mécénat.*

*En 2019, nous avons mis en place un groupe consulté systématiquement à chaque demande.*

*En accord avec les axes que le groupe souhaite privilégier, l'équipe choisit et valide les actions à mener et rend compte de leur bonne réalisation.*

*Florence B. - Membre du groupe mécénat*

### 3. SUIVI DU PROGRAMME ANTI-CORRUPTION

#### OBJECTIF

› Approfondir le programme de Compliance déployé il y a 4 ans, pour lancer une série d'améliorations soit en modifiant les documents existants soit en les complétant avec des nouveautés.

#### MOYENS

	2017	2018	2019
› Nomination d'un Compliance Officer	●	●	●
› Audit externe mandaté après une année de mise en place	●	●	
› Rédaction d'un <b>Code d'Éthique et de Conduite des Affaires</b> en version 2 afin de prendre en compte les considérations de l'audit 2016	●	●	
› <b>Rédaction de procédures</b> concernant les investigations menées à la suite d'alerte	●	●	
› Un Guide de <b>Conduite mutuelle dans la relation avec nos Fournisseurs</b> (en français et en anglais).		●	●
› Un Guide concernant <b>les paiements indus et de facilitation</b> qui vient apporter des illustrations et des réponses face à ce type de situation.		●	●
› Un Guide explicitant la politique du Groupe en matière de <b>Cadeaux et d'Invitations</b> : il vient apporter des précisions sur le principe d'interdiction générale posé dans notre Code d'Éthique et de Conduite des Affaires.		●	●
› Nouvelle cartographie des risques			☆NEW☆
› Optimisation de l'évaluation des fournisseurs de rang 1			☆NEW☆

#### 🔍 ZOOM SUR LES ACTIONS EXTERIEURES

Comme par le passé, la Direction Juridique et Compliance a continué à se former et s'informer sur les évolutions de la matière.

Le Groupe Marck participe aux différentes activités proposées par le Cercle de la Compliance et anime la Commission Éthique et Conformité du CIAN (Conseil français des investisseurs en Afrique) avec une série d'événements.

## 🔍 ZOOM SUR LA NOUVELLE CARTOGRAPHIE

Si la première cartographie avait été construite en 2015, sur la base des seules recommandations du SCPC (Service Central de la Prévention de la Corruption), la nouvelle le sera au regard tant de la loi SAPIN 2 que des recommandations de l'AFA (Agence Française Anti-Corruption).

Cette nouvelle cartographie s'inscrit totalement dans la volonté du groupe de faire évoluer régulièrement les documents, les enjeux, etc...

Une nouvelle cartographie est donc en cours de rédaction avec l'aide d'un prestataire.

La méthode lancée qui se décompose en plusieurs étapes est celle de la remontée des informations et des situations par des questionnaires et interviews réalisés anonymement par le prestataire qui devra avec ces données définir le risque brut puis le risque net aux regards des enjeux pour le groupe.



# **AXES DE DEVELOPPEMENT 2020**

---



## AXES DE DEVELOPPEMENT 2020

---

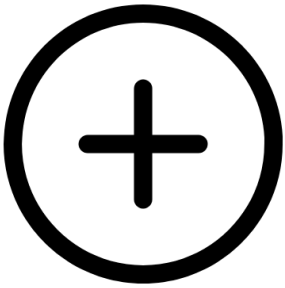
Le Groupe Marck s'inscrit dans une **démarche de progrès**, poursuivant ses objectifs au service de **l'humain**, de **l'environnement**, et de ses **clients** en alignant ses actions avec les principes du Global Compact et en agissant en faveur des Objectifs de Développement Durables (ODD).

Nous nous engageons notamment à accentuer nos exigences et nos actions pour :

- Faire progresser notre **panel fournisseurs et partenaires** en matière de RSE,
- Diminuer nos impacts environnementaux et tendre vers une **économie circulaire**,
- Développer la **mixité** et la **fidélisation** des collaborateurs,
- **Promouvoir la RSE**, autant auprès de nos collaborateurs que de nos parties prenantes.





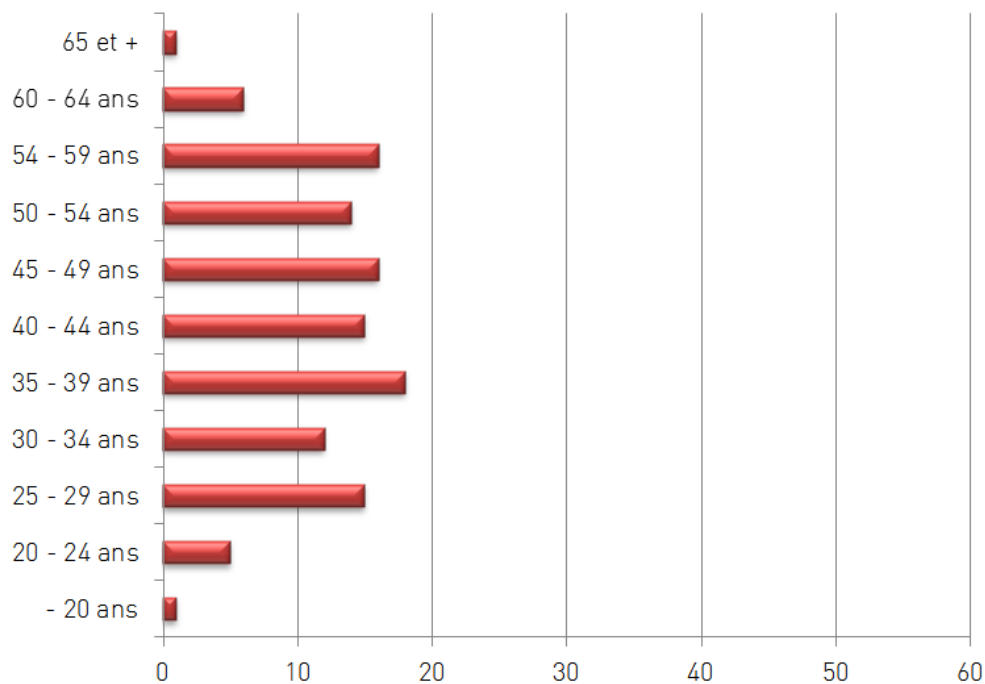
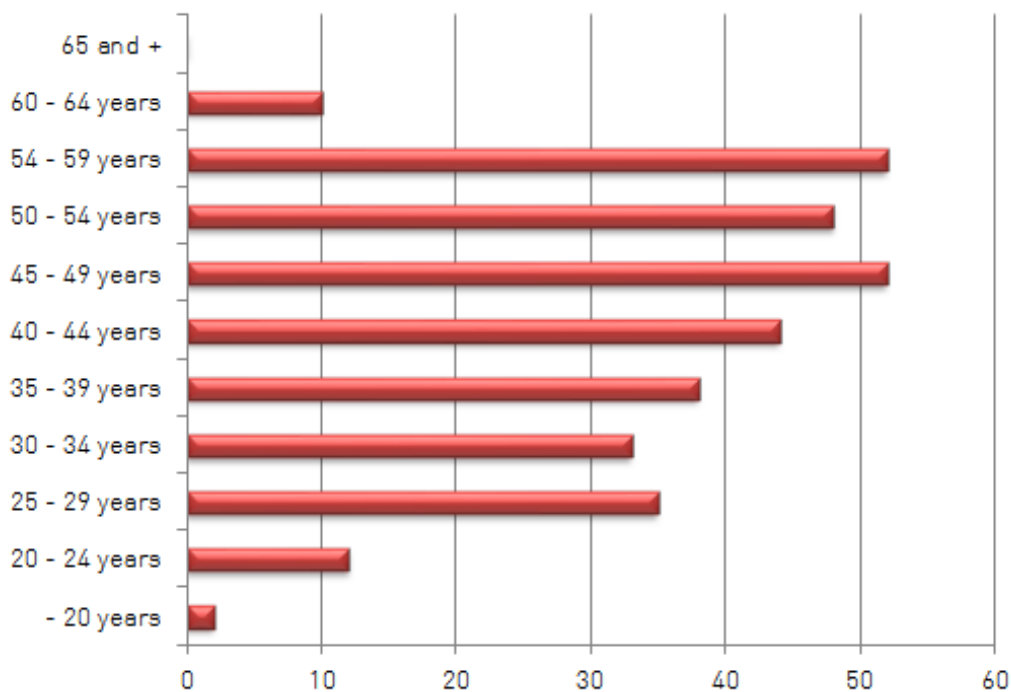


# **ANNEXES**

---

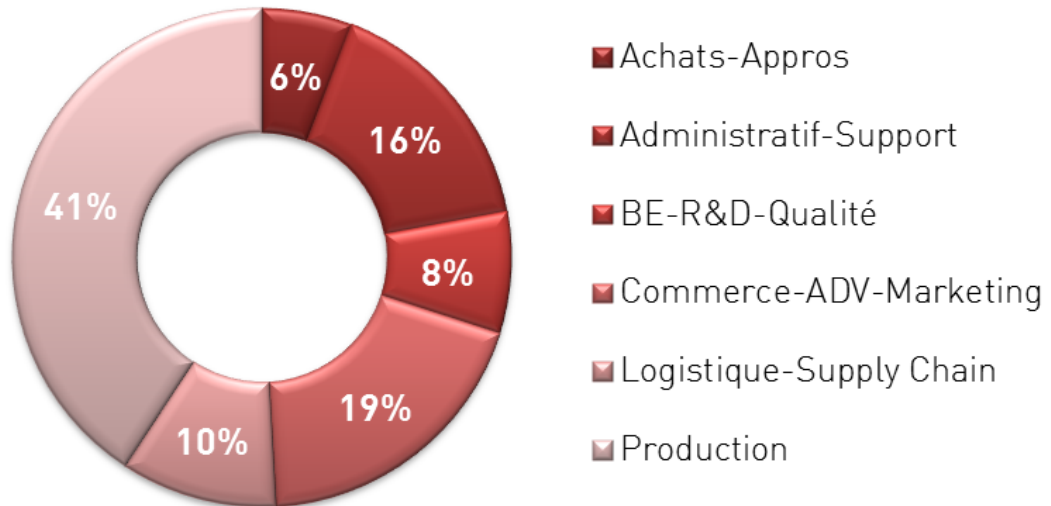
# PYRAMIDE DES AGES AU 31/08/2019

CDI CDD ALTERNANTS (CPRO, CAPP)



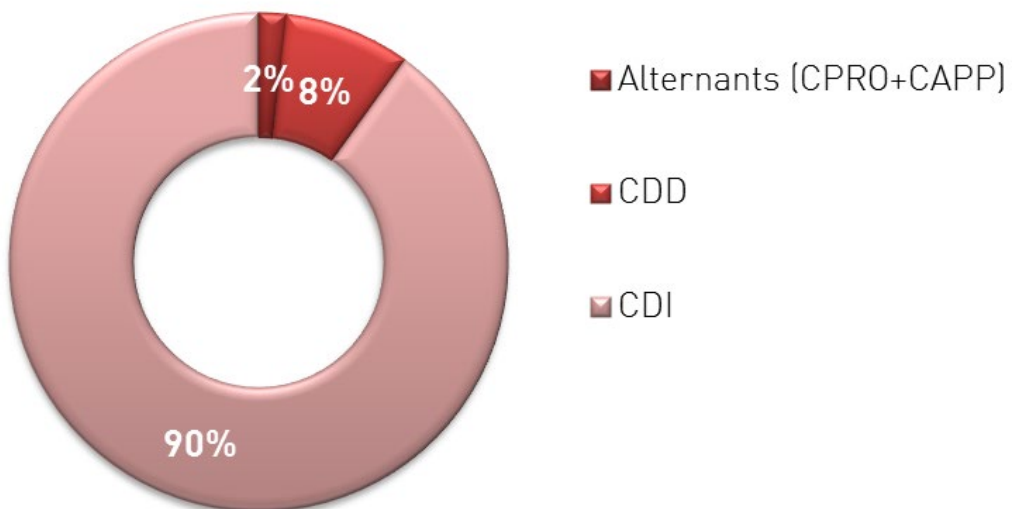
## REPARTITION PAR SERVICES CDI-CDD AU 31/08/2019

---

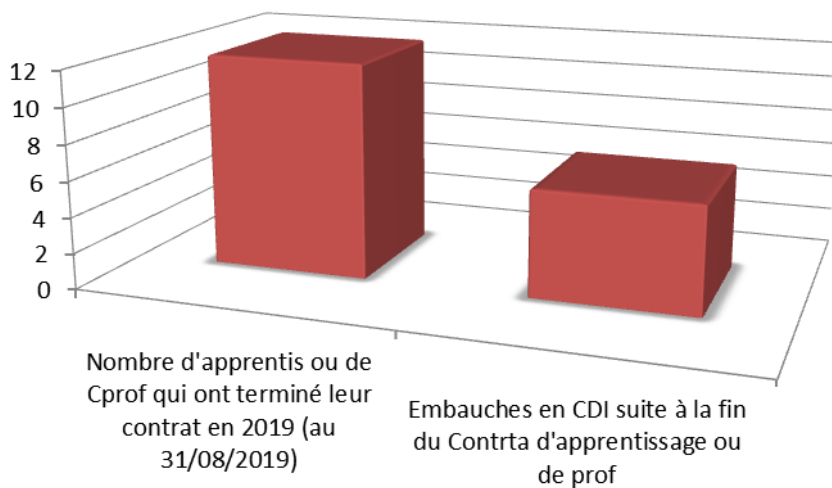
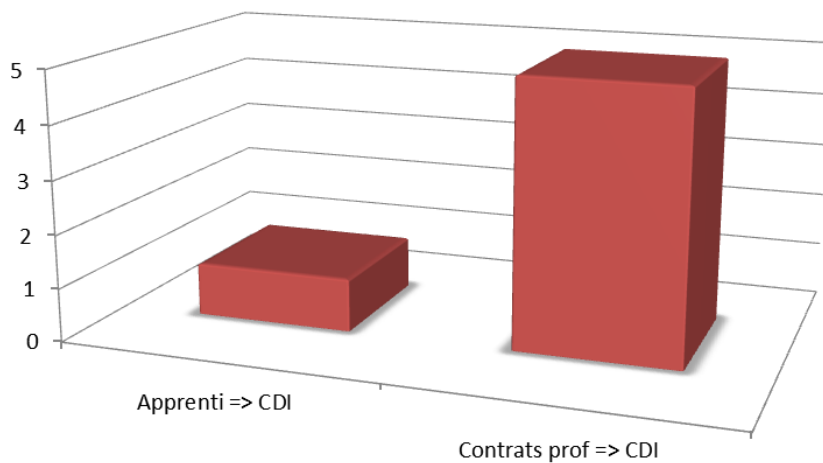
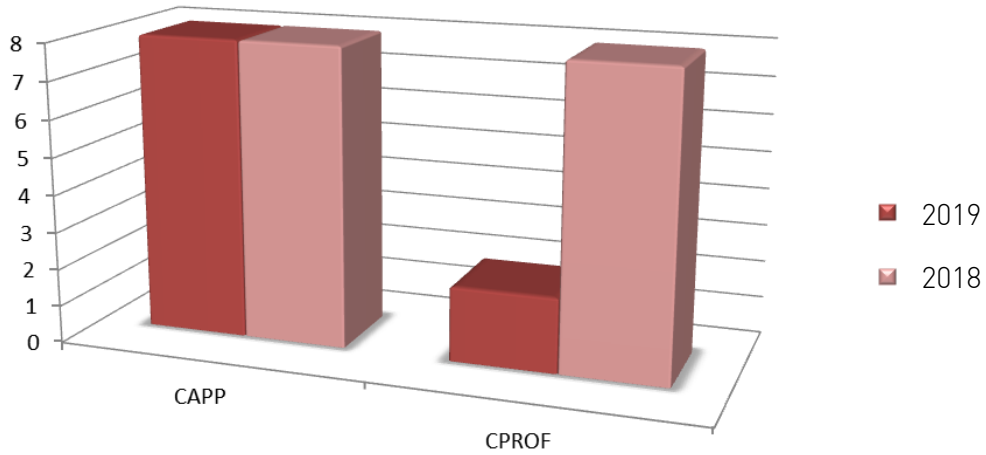


## REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT AU 31/08/2019

---

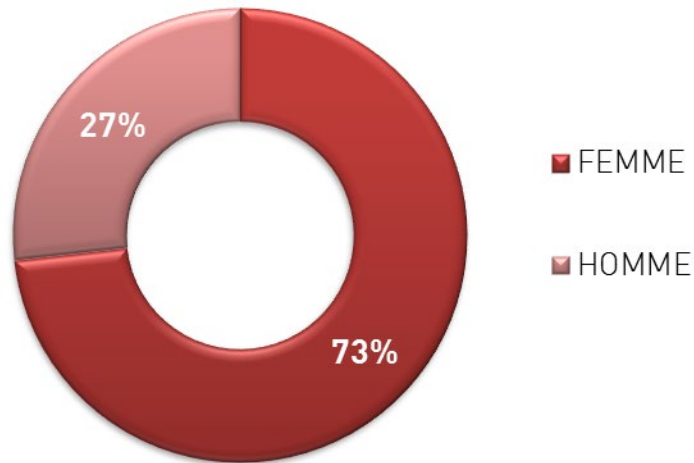


# EVOLUTION DES CONTRATS ALTERNANTS AU 31/08/2019



## REPARTITION PAR SEXE TOUS TYPES DE CONTRATS AU 31/08/2019

---



## REPARTITION IDF / PROVINCE TOUS TYPES DE CONTRAT AU 31/08/2019

---

