



Centrale Photovoltaïque de LUCY à Montceau-les-Mines (71).

**SAS ELECTRICITE GAY**  
**5 avenue Ampère – CS 70137**  
**51008 CHALONS EN CHAMPAGNE**



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

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

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

## Engagement du Président

---

Pour la septième année, j'ai l'honneur de renouveler le soutien d'ELECTRICITE GAY au GLOBAL COMPACT DES NATIONS UNIES. Nous continuons à poursuivre nos efforts pour soutenir les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous affirmons de jour en jour notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence.

Nous confirmons la publication annuelle de notre Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier nos COP annuellement, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès.

La société ELECTRICITE GAY met tout en œuvre pour assurer la santé et la sécurité de l'ensemble de son personnel, de protéger l'environnement et de pérenniser nos relations avec notre personnel, nos clients, nos sous-traitants, nos fournisseurs et nos prestataires.

Tout notre personnel est acteur et moteur dans cette démarche.

Notre système de management Qualité Santé Sécurité Environnement est un réel outil nous permettant :

- d'être dans une dynamique d'amélioration continue,
- d'évaluer en continue l'efficacité de notre organisation,
- et d'apporter les modifications nécessaires pour rester efficace.

Cette année nous avons mis l'accent sur la mise en place de nouvelles énergies pour notre consommation interne par :

- la mise en place d'une nouvelle pompe à chaleur, qui permet de ne plus avoir recours à des énergies non renouvelables et de baisser nos consommations.

Nous souhaitons être à la hauteur des attentes de nos 42 salariés, ainsi que des objectifs définis par l'entreprise, afin de soutenir et de continuer à développer les Objectifs de Développement Durable (ODD), adoptés en septembre 2015 par l'ONU.

Bernard GAULLIER  
Président Directeur Général

A stylized blue ink signature of Bernard Gaullier, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

## Présentation de la SAS ELECTRICITE GAY

- Fondée en 1966, puis intégrée à un grand groupe coté en bourse en 1992, ELECTRICITE GAY est redevenue indépendante en 2003.
- Nos principales activités sont :
  - la location de groupes électrogènes et d'accessoires
  - l'intégration de postes d'énergie électrique à destination des énergies renouvelables
  - la maintenance électrique et de groupes électrogènes
  - le négoce – achat et vente – de matériel neuf et d'occasion
- Implantée à Châlons-en-Champagne dans la Marne (51), près d'axe de communication importante (autoroute A4) le site est composé :
  - d'un atelier de 7 000 m<sup>2</sup> en intérieur,
  - d'une surface de stockage de 3 000 m<sup>2</sup> en intérieur,
  - d'une surface de stockage de 13 000 m<sup>2</sup> en extérieur,
  - de 600 m<sup>2</sup> de bureaux et 600 m<sup>2</sup> d'entrepôt.Notre société est équipée de ses propres moyens de manutention et de transports (ponts roulants, camions équipés de grue auxiliaire, chariots élévateurs...)
- Gage d'un service irréprochable, ELECTRICITE GAY détient la certification QUALIFELEC, la certification ISO 9001 (Système de Management de la Qualité), ISO 14001 (Système de Management Environnemental) et ISO 45001 (Système de Management de la Santé-Sécurité au Travail).
- Membre du Global Compact des Nations unies depuis 2015.

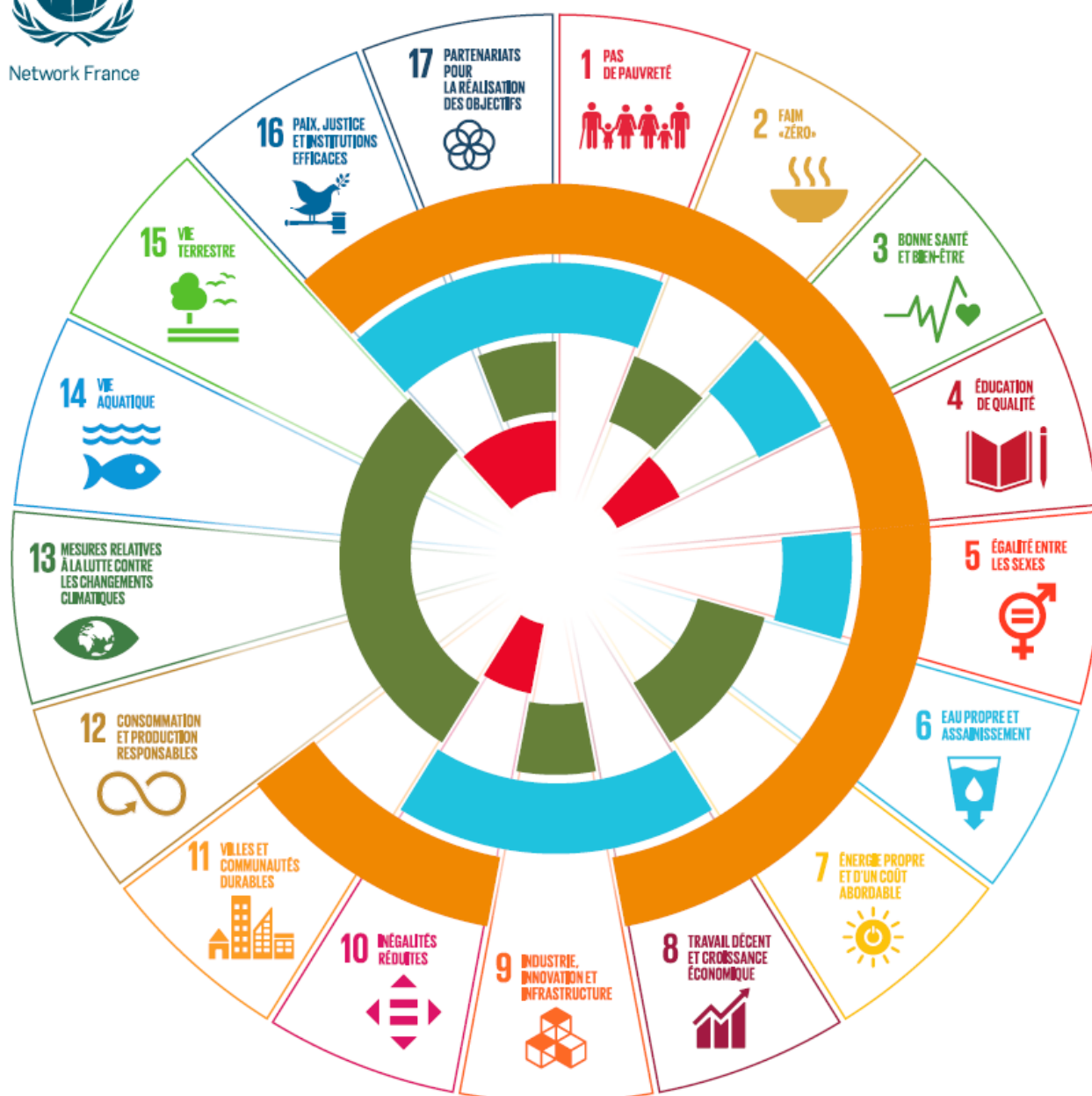




# des **10 PRINCIPES** du Global Compact aux **17 OBJECTIFS** de Développement Durable des Nations Unies



Network France



DROITS DE L'HOMME

NORMES INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL

ENVIRONNEMENT

LUTTE CONTRE LA  
CORRUPTION

## Principes relatifs aux droits de l'homme

**Principe 1 : Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.**

**Principe 2 : Veiller à ne pas se rendre complice de violation des droits de l'homme**



### Politique et objectifs

L'entreprise ELECTRICITE GAY intègre les principes de respect des droits de l'homme, le respect de la loyauté, l'intégrité, le respect de la santé et de la sécurité du travail.

L'entreprise est certifiée ISO 9001 et ISO 14001 depuis le 16 janvier 2013, depuis elle n'a cessé de poursuivre son implication dans les domaines tels que la sécurité et l'environnement. Elle obtient la certification OHSAS 18001 le 3 novembre 2015, puis a été certifiée ISO 45001 en novembre 2020, pour remplacer l'OHSAS 18001.

L'entreprise ELECTRICITE GAY communique ses résultats et ses objectifs QSE à l'ensemble de son personnel deux fois par an lors de la diffusion du journal interne, elle souhaite l'implication de tout son personnel dans cette démarche. Pour cela :

- Des causeries QSE sont organisées chaque mois afin d'impliquer les salariés, de les inciter au débat et d'échanger sur leur condition de travail, leur environnement et les risques afférents.
- Des réunions ou des points réguliers sont organisés avec le personnel d'études et opérationnel, afin d'améliorer l'organisation des flux de l'atelier « Intégration », et notamment suite aux problématiques d'approvisionnement en matériaux et matériel ;
- Une boîte à idée a également été mise en place cette année depuis mi-juillet, afin que tout le personnel de l'entreprise et notamment le personnel opérationnel puisse remonter des besoins, des problèmes, des situations dangereuses, d'amélioration de production et de conditions de travail, et d'être moteur d'une démarche d'amélioration continue.



Nous formons et sensibilisons régulièrement nos salariés à la sécurité et aux bonnes pratiques, notamment sur l'importance du tri des déchets, les travaux en hauteur, la lutte et la maîtrise des incendies, et le secourisme au travail.

Nous communiquons dans notre sphère d'influence notre implication au Global Compact et incitons nos clients et fournisseurs à adhérer aux dix principes du Pacte Mondial par le biais de notre site internet, de notre code éthique, à travers nos critères de sélection de fournisseurs/ prestataires/sous-traitants, et par notre questionnaire de satisfaction clients.

Nous participons au développement local, par la recherche de fournisseurs, prestataires et travailleurs principalement autour du bassin d'emploi chalonnais.

L'entreprise ELECTRICITE GAY a toujours favoriser l'emploi et l'intégration des jeunes à travers des contrats d'alternance et d'apprentissage.

### Mise en œuvre

Nous avons souhaité impliquer davantage l'ensemble du personnel de la société dans notre démarche Qualité, Sécurité Environnement. Pour ce faire :

- Nous avons amélioré l'organisation du travail dans l'atelier. Nous avons organisé des réunions afin de prendre en compte le ressenti des salariés (ergonomie au poste de travail, organisation du stock dans l'atelier plus près des salariés, etc.), afin de limiter les flux et de se réapproprier l'espace de travail.
- Nous formons actuellement deux alternants depuis l'année 2021,
- Nous avons recruté 6 personnes depuis janvier 2021, dont 3 en CDI, afin de limiter les heures supplémentaires et répondre à la croissance de notre activité,
- Achat de trotinettes non-électriques pour permettre aux salariés de se déplacer plus facilement au sein de l'atelier ;
- Nous avons acheté un container aménagé en réfectoire nos salariés et sous-traitants en raison du Covid-19 en 2020, afin de répondre aux nouvelles embauches de personnel, et de limiter le nombre de personne en un même endroit au même moment de la pause déjeuner ;
- En plus des formations réglementaires : nos salariés reçoivent des formations techniques spécifiques à leur environnement professionnel, et de prévention comme le chargement et le déchargement des postes HTA, et le travail en hauteur ;
- La zone créée au sein de l'atelier, à l'initiative des salariés, pour leur permettre de gagner en efficacité est toujours en place et a permis de gagner en efficacité ;
- Des bornes de recharge électrique ont été installées sur le parking visiteurs et celui des salariés de l'entreprise pour les véhicules hybrides et électriques ;
- Une boîte à idée a également été mise en place cette année depuis mi-juillet ;
- Suite aux élections du CSE, 2 personnes ont été élus : 1 titulaire et 1 suppléant.

Nous nous impliquons dans la vie locale :

- En aidant financièrement nos salariés à participer au tournoi inter-entreprises de Football en salle de Châlons-en-Champagne (hors période de Covid-19).
- En aidant financièrement le Club omnisport de tennis de Sarry.
- La Direction s'interdit d'avoir recours à des travailleurs détachés, afin de créer des emplois locaux.

## Mesure des résultats

- Les employés ont reçu le premier journal interne de l'année 2022, qui été transmis dans la feuille de paie du mois de d'août. Ce journal reprend les nouveautés, les améliorations, les résultats d'audit, le(s) changement(s) d'organisation et les nouveaux arrivants ou départs, le suivi de notre production, etc. Cette année l'accent a été mis sur le tri des déchets, afin de mieux trier et de comprendre ce qui est valoriser, recycler et ceux qui ne rentrent dans aucune de ces 2 catégories ;
- Diminution du nombre de réponse de nos clients aux questionnaires satisfaction client mentionnant notre adhésion au Global Compact des Nations Unies par rapport à l'année 2021. Ceci s'expliquant par le report de chantier dû au Covid-19 et au conflit russo-ukrainien ;
- Nous avons formé 4 nouvelles personnes en Sauveteur Secouriste du Travail (SST).
- Une quinzaine de personnes va être formée à la manipulation des extincteurs au mois d'octobre sur site ;
- Embauche en CDI d'un dessinateur Bureau d'Etudes et d'un assistant chargé d'affaires ;
- Embauche en CDD d'une assistante QSE depuis avril 2022 ;
- Depuis le mois de juillet, 23 idées ont été émises, dont 4 sont clôturées, 4 sont en cours de réalisation, 11 sont à faire et 4 non pas été retenues.

## Pistes de progrès envisagées

- Embaucher de nouveaux salariés fin 2022 et début 2023 pour donner suite à des besoins futurs en termes de réorganisation de l'entreprise.

## Normes internationales du travail

**Principe 3 : Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.**

**Principe 4 : Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi**

**Principe 5 : Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants**

**Principe 6 : Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire**

**3** BONNE SANTÉ  
ET BIEN-ÊTRE



**4** ÉDUCATION  
DE QUALITÉ



**5** ÉGALITÉ ENTRE  
LES SEXES



**8** TRAVAIL DÉCENT  
ET CROISSANCE  
ÉCONOMIQUE



**10** INÉGALITÉS  
RÉDUITES



**16** PAIX, JUSTICE  
ET INSTITUTIONS  
EFFICACES



### Politique et objectifs

Notre politique sociale et éthique intègre :

- Le respect de la loyauté, l'intégrité et la transparence,
- Le respect du droit des salariés.

Notre règlement intérieur intègre les dispositions relatives aux discriminations, au harcèlement moral et sexuel, aux agissements sexistes.

Notre Code Ethique intègre également des points plus poussés tels que l'interdiction du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants, la santé et sécurité du personnel, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la confidentialité des données, l'approvisionnement responsable, etc.

### Mise en œuvre

- Etant adhérent à la Convention Collective du BTP, l'entreprise respecte les salaires minimaux définis par cette convention ;
- Nous organisons la formation de nos salariés au-delà des minimas requis ;
- L'entreprise accueille des stagiaires (stage de 3<sup>ème</sup> et cursus supérieur) chaque année ;
- Nous avons 2 alternants chez nous : une personne travaillant l'obtention du master en Production, et une autre personne préparant un diplôme en électrotechnique ;
- Nous organisons un suivi médical régulier de nos salariés et communiquons régulièrement avec la médecine du travail ;
- Des indicateurs RH sont suivis afin de mieux suivre et anticiper la situation sociale de notre structure. Ces indicateurs nous permettent aussi de comparer les résultats chaque année et d'aider à la décision des responsables ;
- Les indicateurs Sécurité comme le taux de fréquence et le taux de gravité sont en place ;



- Des indicateurs RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) et énergies : consommations énergétiques véhicules et bâtiment, part des hommes et femmes dans l'entreprise, etc. Ceux-ci sont d'ailleurs repris sur l'application EcoVadis chaque année afin de mettre à jour nos résultats et de les partager avec nos Clients. Nous sommes actuellement médaille d'argent avec un score global de 66/100.

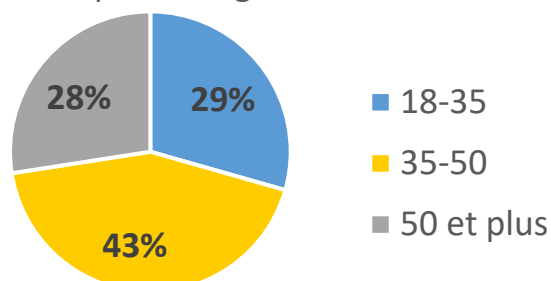


- Mise en place d'un nouveau stop-chute au niveau des ponts roulants afin de garantir la sécurité des travaux en hauteur pour nos salariés lors des manutentions. A présent tous nos pont-roulants en sont équipés ;
- Mise en place d'un balisage au sol dans les postes béton afin de matérialiser les trous d'homme avec du tapis en caoutchouc antidérapant rouge, suite à un accident survenu sur un chantier. L'escalier avec rambarde avec affiches « Attention risque de chute ! » ainsi que sur la barre antipanique sont également maintenues lors de cette mise en place à l'arrivée des postes béton dans notre atelier ;
- Achat de nouveaux fauteuils de bureau, plus ergonomiques et plus adaptées à l'activité de chacun ;
- Mise en place de 2 écrans par activité de bureau afin de gagner en confort de lecture et de travail ;
- L'entreprise ELECTRICITE GAY sollicite deux entreprises adaptées FLAVIEN et GCAT afin de favoriser le travail des personnes en situation de handicap. Ces deux entreprises fabriquent et commercialisent des produits d'entretien et de bureaux tout en offrant à près de 70 personnes en situation de handicap un emploi salarié.

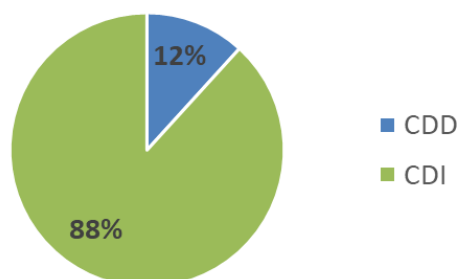
### Mesures des résultats

- ✓ Répartition générationnelle 2022 :
  - Personnes de plus de 50 ans : 29%
  - Personnes entre 35 ans à 50 ans : 43%
  - Personnes de moins de 35 ans : 28%
- ✓ Nombre de stagiaires en 2022 : 0
- ✓ Nombre d'alternants en 2022 : 2

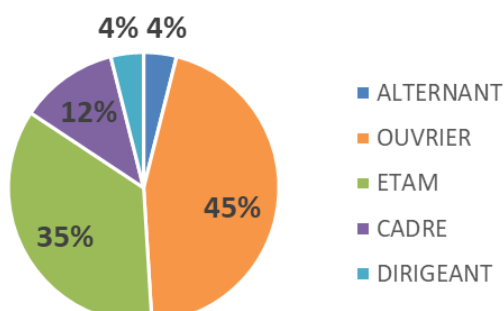
Répartition générationnelle 2022

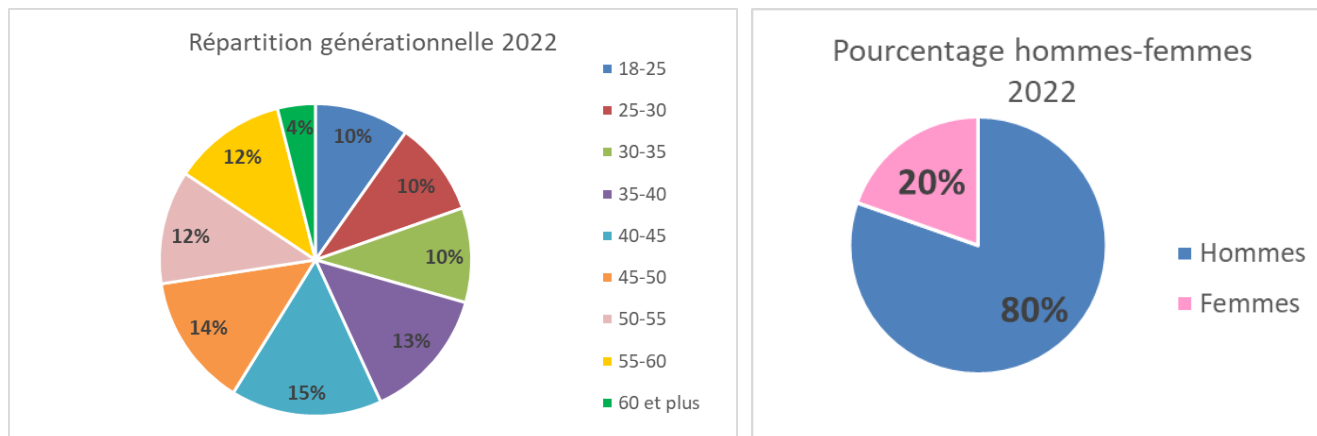


Pourcentage CDD & CDI 2022



Répartition des statuts 2022





- ✓ **Taux de CDD 2022 (janv.-sept. 2022) : 14.54 % (16.36 % en janv.-sept. 2021)**  
(Taux de CDD = Nombre de CDD au 31 déc x 100 / Nombre de salarié au 31déc)
- ✓ **Taux d'entrée 2022 (janv.-sept. 2022) : 1.96 % (12.72 % en janv.-sept. 2021)**  
(Taux d'entrée = (Nombre d'entrées sur l'année x 100 / nombre de salariés))
- ✓ **Taux de sortie 2022 (janv.-sept. 2022) : 7.84 % (12.72 % en janv.-sept. 2021)**  
(Taux de sortie = (Nombre de départs sur l'année x 100 / nombre de salariés))
- ✓ **Taux d'emploi d'intérimaire 2022 (janv.-sept. 2022) : 0 % (0% en janv.-sept. 2021)**
- ✓ **Taux d'absentéisme 2022 (janv.-août. 2022) : 0.58% (14.49 % en janv.-sept. 2021)**  
(Nombre d'heures d'absences de la période / Nombre d'heures de travail en théorie sur la période) x 100  
Cette valeur est inférieure à la moyenne nationale (5.11%).
- ✓ **Taux de Formation 2022 (janv.-décembre 2022) : 1.43% (0.31 % en janv.-sept. 2021)**  
Taux de formation : Nombre de jours de formation / nombre de salariés
- ✓ **Turn over 2022 (janv.-sept. 2022) : 5.43% (0.01% en 2021).**  
Turn Over = [(Nombre de départs sur l'Année N + Nombre d'arrivées sur l'Année N) / 2] / Effectif au 1er janvier de l'Année N x 100  
Le turn over moyen en France est de de 15,1 % en 2018.
- ✓ **Taux de fréquence et taux de gravité**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022***
<b>Effectif total</b>	37	39	42	47	47	46	42
<b>Taux de Fréquence *</b>	0	30,6	28,6	0	0	12,3	20,3
<b>Taux de Gravité **</b>	0	0,8	1,1	2,2	0	0	0

\*TF = (nombre d'accidents avec arrêt X 1000000) / nombre d'heures travaillées

\*\*TG = (nombre de journée indemnisées X 1000) / nombre d'heures travaillées

\*\*\*2022 : du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2022

### Pistes de progrès envisagées

- ✓ Former et sensibiliser nos nouveaux arrivants aux bonnes pratiques (métiers et QSE).
- ✓ Créer un manuel/livret d'accueil basé sur les bases du POKA YOEK avec les bonnes pratiques métiers notamment, et pourquoi pas le développer sur d'autres aspects QSE, voire RSE ;
- ✓ Consulter et faire participer les travailleurs sur d'avantages de sujets QSE : ergonomie au poste de travail, améliorer le tri sélectif, sensibiliser au changement climatique, bien-être au travail, etc. A travers nos causeries, remontées internes, sensibilisations, formations, communications internes...

## Environnement

**Principe 7 : Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement**

**Principe 8 : Prendre des initiatives tendant à promouvoir une grande responsabilité en matière d'environnement**

**Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement**

**7 ÉNERGIE PROPRE  
ET D'UN COÛT  
ABORDABLE**



**12 CONSOMMATION  
ET PRODUCTION  
RESPONSABLES**



**13 MESURES RELATIVES  
À LA LUTTE CONTRE  
LES CHANGEMENTS  
CLIMATIQUES**



### Politique et objectifs

Notre politique qualité et environnement intègre :

- Le respect de l'environnement.
- La surveillance et la réduction de nos impacts environnementaux.
- Sensibiliser nos salariés au respect de l'environnement et au développement durable.
- Participation au développement des énergies propres.

### Mise en œuvre

- Nous avons obtenu la certification ISO 14001 en janvier 2013 ;
- Nous suivons trois indicateurs permettant de suivre la consommation de carburant, et plus précisément l'impact du remplacement du parc VL sur la consommation de carburant et l'impact du remplacement du parc PL sur la consommation de carburant. Ces indicateurs sont : la consommation de carburant en litre (globale/ par type de carburant/ par type de véhicule), l'émission de CO<sub>2</sub> (globale/ par type de véhicule), et le nombre de kilomètre parcouru (globale/ par type de véhicule) ;
- Note à tout le personnel pour rappeler les bons gestes du tri des déchets dans le journal interne du mois d'août ;
- Intégration dans le support de sensibilisation des nouveaux arrivants d'un volet pour rappeler les bons gestes en matière d'environnement (exemple : éteindre les lumières, écran de PC, ne pas faire fonctionner climatisation et chauffage si portes et fenêtres ouvertes...) et l'importance du tri des déchets ;
- Mise en place de la diminution du préchauffage des groupes électrogènes : diminution de la consommation électrique ;
- Nous continuons de produire des postes HTA principalement pour les parcs éoliens, centrales photovoltaïques, ombrières de parking et serres agricoles photovoltaïques : nous participons au développement des énergies propres.

- Essais de différents types d'énergies, accompagné de l'expertise de BUREAU VERITAS GNR<sup>1</sup>, biocarburant<sup>2</sup>, huile végétale hydrotraitee<sup>3</sup>, et GTL<sup>4</sup> afin de mesurer les rejets atmosphériques d'oxydes d'azote (NOx), méthane (CH<sub>4</sub>), dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>), monoxyde de carbone (CO), Composés Organiques Volatils Non Méthaniques (COVNM), et dioxygène (O<sub>2</sub>), les consommations et puissances de charge. Pour apporter à nos clients un comparatif dans le but de l'évènementiel tout en les sensibilisant nos clients aux impacts environnementaux. Suite à cette analyse nous avons préconisé l'utilisation du HVO100 à nos clients et nous poursuivons à valoriser ce type d'énergies ;
- Mise en place d'une pompe à chaleur pour le chauffage et la climatisation des bureaux, en remplacement de la chaufferie gaz ;
- Achat de groupes électrogènes Stage V afin de répondre aux nouvelles normes de rejets atmosphériques ;
- Communication suite à la semaine du développement durable en France et notamment sur l'agglomération Châlonnaise qui a proposé des séminaires, des visites de sites (parc éolien, parc photovoltaïque, chaufferie biogaz, station d'épuration, site de traitement de déchets...) et des rencontres avec différents organismes et acteurs locaux ;
- Mise en place d'actions concernant la sobriété énergétique compte tenu de la hausse des prix de toutes les énergies et de potentielles coupures d'électricité : des plages horaires d'utilisation seront définies. Quelques actions sont déjà mises en place : utiliser la lumière naturelle, plutôt qu'artificielle pour les bureaux, éteindre l'éclairage inutile dès que possible et lorsque vous quittez votre poste de travail, réduire le chauffage et la climatisation dans les locaux et les véhicules. Dans les locaux, la température maximale est de 19°C avec mise en place d'un thermomètre dans chaque local concerné, Limiter au maximum l'utilisation des cafetières individuelles, éteindre ses équipements informatiques et les appareils électriques qui restent en veille lorsqu'on ne les utilise pas pendant un certain temps, débrancher les appareils lorsqu'ils sont chargés à 100 %.
- Mise en place de tasses et mug afin de diminuer la consommation/l'utilisation de gobelets en carton.

## Mesure des résultats

- 100% des salariés et des nouveaux embauchés ont reçu le rappel concernant les bons gestes en matière du tri des déchets en 2022, ainsi que les sous-traitants ;
- 100% des nouveaux embauchés ont été sensibilisés à la diminution de la consommation d'énergie (lumière, chauffage, climatisation, veille écran et PC, etc.) et aux bons gestes en matière d'environnement ;
- Une causerie
- 100% des chantiers réalisés en 2022 en France et à l'étranger (postes HT) sont réalisés pour de nouveaux parcs éoliens, des parcs photovoltaïques, des ombrières photovoltaïques de parking ou encore des serres agricoles photovoltaïques ;
- Suivi annuel de la quantité de chacun de nos déchets : renouvelables (Papiers, cartons, ferrailles et métaux) et valorisables (Bois et DIB).

---

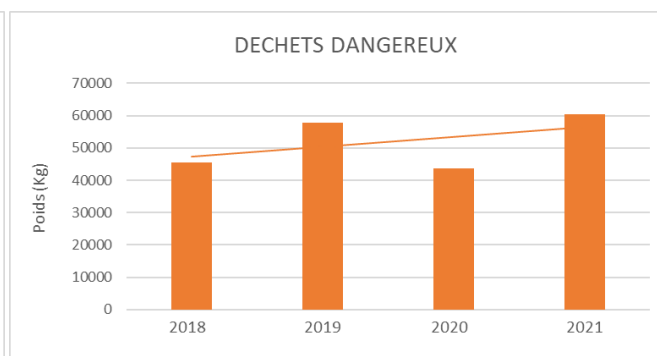
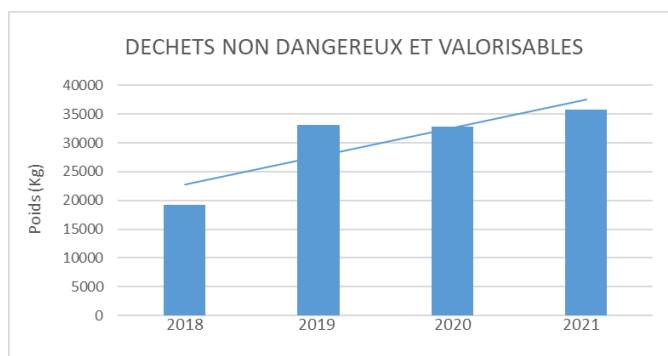
<sup>1</sup> Gazole non routier

<sup>2</sup> OLEO 100

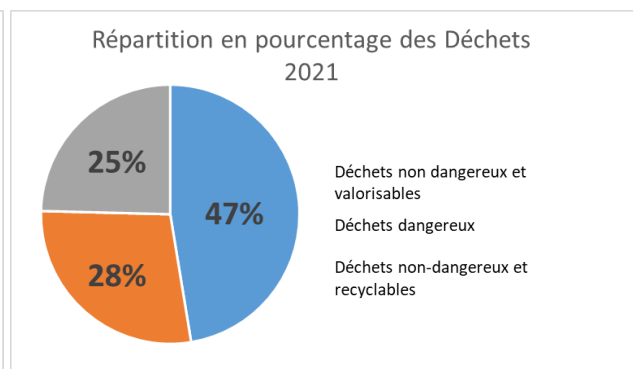
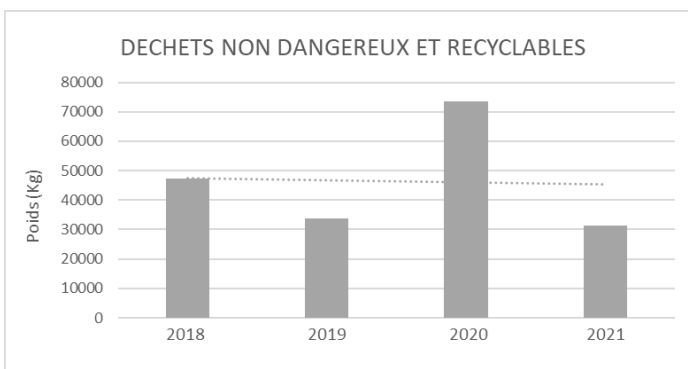
<sup>3</sup> HVO 100

<sup>4</sup> Gas-To-Liquids : carburant liquide produit à partir de gaz naturel



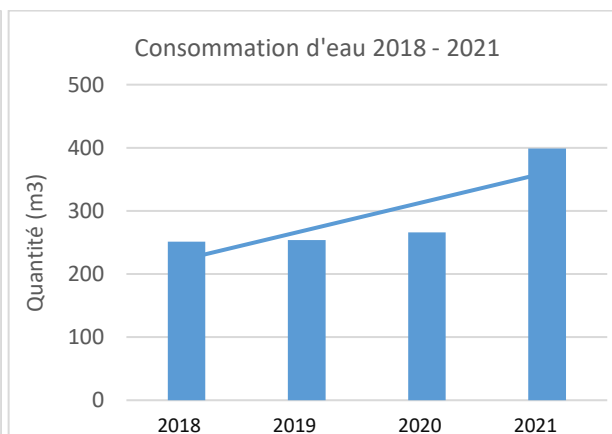
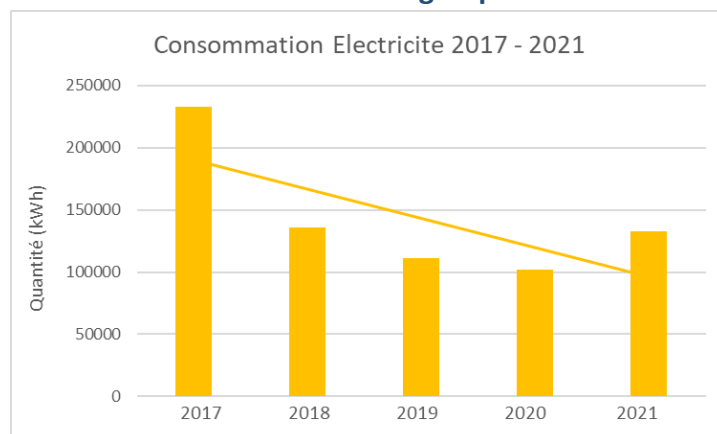


Bois et DIB



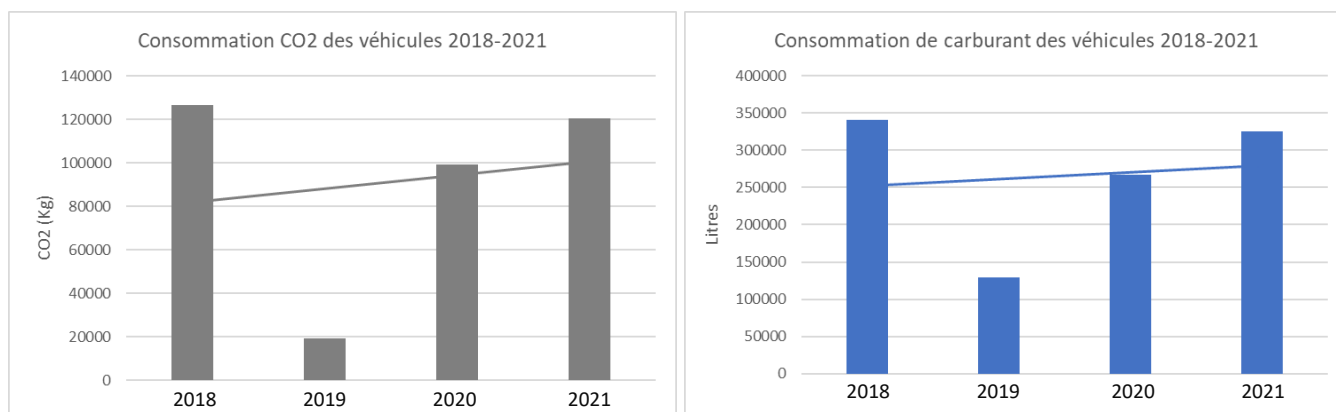
Papiers, cartons, ferrailles et métaux

### Suivi de la consommation énergétique



- ✓ Augmentation de 23 % de la consommation électrique en 2021 par rapport à 2020 due à la reprise d'activité dans secteur du BTP ;
- ✓ Augmentation de la consommation d'eau en rapport avec la croissance du parc de groupes électrogènes et celui des véhicules en 2021 par rapport aux années précédentes et nous avons refait le système d'eau des groupes froids ce qui a fait encore augmenter la consommation d'eau cette année.

## Suivi de la consommation du parc de véhicules



- ✓ Augmentation de 21 % de la consommation de carburant par rapport à l'année 2020, notamment dû au Covid-19 et à la reprise d'activité de 2021. D'où une augmentation de CO2 (Kg) de 21% également.

## Pistes de progrès envisagées

- ✓ Poursuivre le développement de nos activités intégration de poste pour la création de parcs photovoltaïques, parcs éoliens en France et à l'étranger.



- ✓ Voir pour débiter la réalisation d'un bilan GES ou Carbone, même si non obligatoire réglementairement.

## Lutte contre la corruption

### Principe 10 : Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin

**3** BONNE SANTÉ  
ET BIEN-ÊTRE



**10** INÉGALITÉS  
RÉDUITES



**16** PAIX, JUSTICE  
ET INSTITUTIONS  
EFFICACES



#### Politique et objectifs

Nous nous engageons à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.

#### Mise en œuvre

- ✓ Notre code éthique rédigé en 2016, a été revu en 2021, et intègre l'engagement de lutte contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin ;
- ✓ Le code éthique est intégré dans le système documentaire de l'entreprise et a été communiquée au personnel et remis à tous les nouveaux embauchés ;
- ✓ Nous avons intégré le logo « Global Compact » dans notre support de questionnaire Satisfaction Clients, sur le site internet de l'entreprise, et sur le journal de communication interne (distribué 2 fois par an), afin d'inciter dans notre sphère d'influence nos clients et fournisseurs à adhérer aux dix principes du Global Compact ;
- ✓ Nous avons modifié notre procédure d'achats, afin de privilégier les achats responsables (local, circuits courts, made in France et/ou EU) ;
- ✓ 0 faits de corruption enregistrés.

#### Pistes de progrès envisagées

- ✓ Continuer à acheter de produits d'origine européenne voir française, et de circuit courts et locaux.