GROUPE MARCK

COP 2018

GLOBAL COMPACT

SOMMAIRE

EDITO P. 3

LA PRESENTATION DU GROUPE MARCK P. 4

RAPPEL DES 10 PRINCIPES DE GLOBAL COMPACT P. 5

- DROITS DE L'HOMME
- CONDITIONS DE TRAVAIL
- ENVIRONNEMENT
- LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

RAPPORT 2018 : PLAN D'ACTIONS P. 6

LES CONDITIONS DE TRAVAIL – PRINCIPE 6

- ENGAGEMENT 1 : FAVORISER L'INTEGRATION DURABLE DES JEUNES P. 7
- ENGAGEMENT 2 : MAINTENIR DANS L'EMPLOI LES SENIORS P. 11
- ENGAGEMENT 3 : TRANSMETTRE NOS SAVOIRS ET NOS COMPETENCES P. 14

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION – PRINCIPE 10

- ENGAGEMENT 1 : PROGRAMME ANTI-CORRUPTION P. 17
- ENGAGEMENT 2 : COMMUNICATION, FORMATION ET SUIVI DU PROGRAMME P. 19

DROITES DE L'HOMME – PRINCIPE 1

- ENGAGEMENT 1 : GOUVERNANCE SURETE SECURITE P. 21
- ENGAGEMENT 2 : FORMATIONS ET PROCEDURES P. 23
- ENGAGEMENT 3 : SECURISATION DE LA SUPPLYCHAIN P. 24

ENVIRONNEMENT – PRINCIPE 8

- ENGAGEMENT 1 : MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL P. 26
- ENGAGEMENT 2 : IMPACT ENVIRONNEMENTAL P. 27
- ENGAGEMENT 3 : RECYCLAGE P. 28
- ENGAGEMENT 4 : ACHAT RESPONSABLE P. 31

AXES DE DEVELOPPEMENT 2019 P. 32

ANNEXES P. 34

EDITO

Confectionner notre avenir rime avec engagement et ambition…

Notre adhésion au Global Compact nous entraine à tenir le cap dans une démarche volontariste d'intégration des 10 principes du pacte mondial des Nations Unies. Cette démarche se place au cœur de notre stratégie, de notre management, de nos outils et avec toutes les parties prenantes en lien avec nos activités (collaborateurs, fournisseurs, partenaires, clients et territoires).

La diffusion de notre première COP en octobre 2017 a permis de mettre la focale sur les actions du groupe, engagé depuis plusieurs années dans l'amélioration des conditions de travail en lien avec nos activités industrielles et la mise en vie de notre politique compliance et éthique pour la lutte contre la corruption.

Avec cette nouvelle édition 2018, nous faisons le point sur nos engagements et les nouvelles actions qui ont été initiées depuis un an dans ces deux domaines, en les rattachant à notre démarche RSE.

Celle-ci fait écho aux cinq valeurs qui fondent l'identité et la culture de notre groupe. Des valeurs de « respect, diversité, savoir-faire, évolution, cohésion » qui ont été relayées sur le terrain auprès de chaque collaborateur par le Président. Des valeurs qui guident quotidiennement nos comportements et nos prises de décisions. Des valeurs qui irriguent également la réflexion du groupe projet qui s'est constitué pour recenser l'ensemble des initiatives en matière sociale et environnementale, engagées sur nos différents sites et qui met en lumière les objectifs ambitieux que nous nous fixons au service de l'humain, de l'environnement et de nos clients.

Enfin, notre engagement pour le respect des droits de l'homme a fait évoluer notre gouvernance pour intégrer au cœur de notre stratégie toutes les problématiques de mise en sécurité des personnes, des outils de production internes et externes, en France et à l'étranger, ainsi que des données avec lesquelles nous travaillons.

Nous vous invitons donc à découvrir notre deuxième COP qui fait le bilan des actions concrètes développées au cours de l'année 2017-2018, et notre volonté de poursuivre notre engagement au Global Compact.

Philippe BELIN
Président

Laurent MARCK
Directeur Général

GROUPE 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

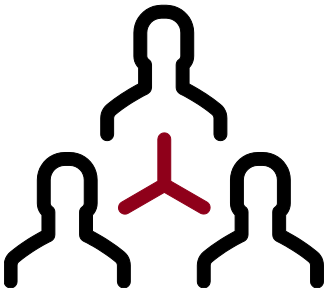
PRINCIPE 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement ;

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 2018 / Plan d'actions

CONDITIONS DE TRAVAIL

PRINCIPE 6

ENGAGEMENT 1 **FAVORISER L'INTEGRATION DURABLE DES JEUNES***

1. RECRUTEMENT DE JEUNES EN CDI

OBJECTIF

› Accroitre la mixité au sein du groupe notamment sur les postes de production.

MOYENS

› Conserver un ratio d'embauche de 11% de jeunes en CDI.

› Faire connaitre le groupe et ses savoir-faire auprès des écoles.

ZOOM SUR L'ECOLE DE LA 2E CHANCE

L'Ecole de la 2e Chance a pour objectif de lutter contre le décrochage scolaire et accompagner les jeunes sans diplôme et sans qualification. Le Groupe Marck est un partenaire par la mise en place de différentes actions sur l'année :

- Intégration de stagiaires
- Interventions dans l'école
- Entretiens de simulation à l'embauche

Notre partenariat avec le Groupe Marck permet de faire le lien essentiel entre nos stagiaires de la formation professionnelle et l'entreprise. Ainsi, grâce aux interventions de la DRH, ils découvrent l'entreprise, ses codes, ses métiers, abordent les savoir-être en entreprise, les différentes étapes d'un recrutement et les qualités appréciées par un recruteur.

Ces points, énumérés par une professionnelle, marquent les stagiaires et leur permettent d'être mieux préparés à l'emploi.

L'entreprise accueille également des jeunes en stage leur permettant ainsi de confronter leur projet à la réalité, étape indispensable à la définition du projet professionnel.

Les partenariats de ce type donnent tout leur sens à notre structure qui a pour objectif d'être un tremplin vers l'emploi.

Marine B. – Formatrice Chargée des Relations Entreprises de L'Ecole de la Deuxième Chance en Val d'Oise

ACCROITRE LA MIXITÉ
DANS LA PYRAMIDE DES AGES

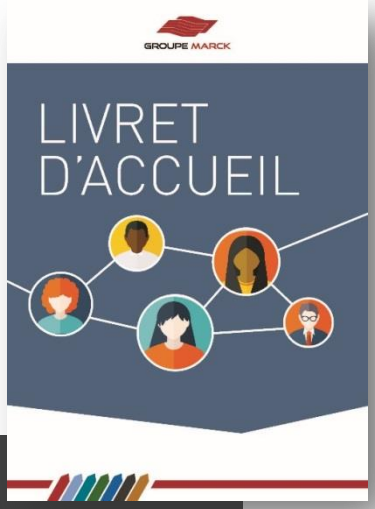
AOUT **2018**	OBJ **2019**
11%	**12%**
DE JEUNES EMBAUCHES EN CDI	DE JEUNES EMBAUCHES EN CDI

*moins de 30 ans – cf. plan d'action contrat de génération Groupe Marck

2. INTEGRATION, FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

OBJECTIF

› Homogénéiser les dispositifs d'intégration au sein de chaque filiale.



MOYENS

› L'accueil administratif.

› Mot de bienvenue pour chaque nouveau collaborateur.

› Parcours d'intégration.

› Organigramme sur intranet.

ZOOM SUR LA FORMATION MANAGEMENT

Dans un groupe qui s'est constitué en partie par croissance externe, il est important d'assurer des pratiques managériales homogènes.

C'est pourquoi le Groupe Marck a décidé d'initier un vaste programme de formation de ses managers en 2017, qui s'est poursuivi en 2018.

Ainsi, quelques 80 personnes, à commencer par la direction générale, ont suivi un programme en 2x2 jours pour appréhender le rôle du manager, ses responsabilités, et les différents outils mis à sa disposition par le Groupe, au travers de cas pratiques.

En 2018, une session a été organisée pour les encadrants issus d'évolution au sein du groupe et nouveaux entrants.

Ce principe, leur permettant de partager un langage commun et de véhiculer des valeurs humaines auprès de leurs équipes, sera étendu en 2019.

3. EVOLUTION PROFESSIONNELLE

OBJECTIF

› Accompagner les collaborateurs en formation interne et externe pouvant aller d'une simple évolution de la classification à un changement de métier.

MOYENS

› Plan de formation.

› Coaching.

› Appui des services RH locaux et managers.

Ces journées de formation conjuguent à la fois théorie, pratique à travers des jeux de rôles ainsi que des moments d'échange entre collaborateurs du groupe. Une formation complète et d'une grande richesse qui permet de mieux appréhender le métier de manager avec de nombreux outils mis à notre disposition.

Sabrina Q. – Responsable Marketing

4. ALTERNANCE, STAGE ET MODALITES D'ACCUEIL

Mon expérience au sein du Groupe Marck en tant qu'alternante a été très enrichissante. Entourée d'une équipe respectueuse et toujours à l'écoute, j'ai été accompagnée tout au long de mon parcours : au cours de mon intégration, de mes missions et de mon apprentissage.

Mon statut n'a jamais été un obstacle. Considérée comme un membre à part entière de l'équipe et sur un pied d'égalité par l'ensemble des collaborateurs, cette expérience m'a permis de m'épanouir professionnellement et humainement.

Léa M. – Apprentie chef de projet multimédia

OBJECTIFS

› Continuer à développer le recours aux contrats en alternance.

› Continuer à développer le recours aux stagiaires.

MOYENS

› Privilégier les contrats de professionnalisation.

› Mettre en place des parcours d'intégration spécifiques.

› Favoriser l'appui des services RH locaux et managers.

FOCUS **AUGMENTATION DU NOMBRE D'ALTERNANTS**

+44%

A FIN SEPTEMBRE 2018
VERSUS SEPTEMBRE 2017

ZOOM SUR UNE FORMATION CERTIFIANTE

Le « Prodiat » est un contrat de professionnalisation adapté aux besoins spécifiques de l'entreprise. Il permet à la fois d'intégrer durablement de nouveaux collaborateurs n'ayant pas encore la totalité des compétences attendues, professionnaliser des salariés de l'entreprise, et transférer les savoir-faire internes de l'entreprise.

Il est réalisé en partenariat avec un organisme architecte, qui va structurer le contenu de la formation interne, OPCALIA-TMC qui réalisera l'ingénierie administrative et financière du dossier, et les formateurs internes qui co-contruiront et déploieront cette formation.

5. DES OUTILS POUR LEVER LES FREINS A L'EMPLOI

OBJECTIF

› Faciliter l'accès à l'emploi.

MOYENS

› Signature de la charte tremplin jeune avec l'APEC.

› Partenariat avec l'Ecole de la 2e Chance.

› Participation à des forums et salons de recrutement.

› Participation à l'atelier « Lutte contre les discriminations liées à l'emploi » de la ville de Gennevilliers.

› Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Mon expérience chez Marck est très enrichissante et je n'ai jamais senti le moindre problème vis-à-vis de mon handicap. J'imagine d'ailleurs que beaucoup de mes collègues ignorent ma déficience visuelle. S'ils l'apprennent et qu'ils souhaitent en parler, la porte de mon bureau est grande ouverte ! Le fait qu'il n'y ait aucun malaise à en parler a même facilité mon intégration puisque lorsque j'ai rejoint le siège du Groupe, à Gennevilliers, les RH m'ont permis de me familiariser avec les lieux en visitant l'ensemble des bureaux. Cela a rendu possible la mémorisation de tous les trajets, d'identifier tous les services situés à tel ou tel étage. Cette imprégnation préalable des lieux a été essentielle ! »

Mathieu G. – Développeur Informatique

ZOOM SUR LES OUTILS DIGITAUX

La création, la mise en place, et l'appropriation par l'ensemble des collaborateurs d'outils digitaux est non seulement une priorité du « nouveau » monde, mais aussi un impératif environnemental.

Ainsi, le Groupe Marck a d'ores et déjà déployé :

- un intranet accessible à l'ensemble des collaborateurs, y compris le personnel de production
- un système de gestion des absences en ligne
- une plateforme de réservation d'hôtels et de moyens de transport en ligne
- une solution de dématérialisation des factures fournisseurs

L'accompagnement des collaborateurs sur les sujets d'actualité juridique (prélèvement à la source, télétravail, dématérialisation, sécurité informatique) est chaque fois une occasion de communiquer autour de la digitalisation, propice à un meilleur respect de l'environnement.

ENGAGEMENT 2 **MAINTENIR DANS L'EMPLOI LES SENIORS***

1. MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

OBJECTIF

› Accompagner les seniors pour atteindre l'objectif de 23% de seniors en CDI au 31/12/2018.

MOYEN

› Veiller à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans tous les actes de management y compris les évolutions de postes.

FOCUS **POURCENTAGE DE SENIORS (55-64 ANS) EN CDI AU SEIN DU GROUPE AU 31/08/2018**

21%

VS enquête DARES 2016 qui dresse le constat que les 55-64 ans ne représentent que **15,4%** de la population active

+50 ANS

15%

DE NOS RECRUTEMENTS EN CDI AU 31/08/2018

2. EMBAUCHE DE SENIORS

OBJECTIF

› Recruter des salariés de + de 50 ans à hauteur de 10% des recrutements en CDI en moyenne sur 3 ans.

MOYEN

› Veiller à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré à l'embauche.

3. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION

OBJECTIF

› Passer de 8% à 10% fin 2018 pour les salariés de 55 ans et plus qui suivront une formation.

MOYEN

› Acceptation de 100% des bilans de compétences demandés par les salariés âgés de 55 ans et +.

EN 2018, LES SENIORS (55-64 ANS) REPRESENTENT

14%

DE NOS SALARIES AYANT PARTICIPE A UNE FORMATION

*salariés âgés de 55 ans et + – cf. plan d'action contrat de génération

4. AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

OBJECTIF

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

MOYENS

› Recrutement d'un infirmier (H/F) à temps partiel sur le site de Balsan Déols.

› Travail sur l'ergonomie des postes en production avec l'appui d'organismes extérieurs.

› Amélioration des outils de suivi et d'analyse des arrêts maladie et accidents de travail.

› Audits sécurité pilotés par la gouvernance Sécurité Groupe.

ZOOM SUR LES AUDITS SECURITE

Témoignage de François J., Conseiller Technique de Production

« La sécurité est un des grands axes du Groupe Marck, comme tout groupe industriel.

Si nous réalisons tous les contrôles périodiques annuels obligatoires, il manquait, peut-être, une vision globale et un accompagnement terrain. C'est pour ces raisons qu'il a semblé nécessaire de réaliser nos propres audits en lançant une démarche pro-active nous permettant d'avoir cette vision et de pouvoir lancer les démarches d'amélioration nécessaires.

Le recul découlant de mon expérience est le point fort, que je développe, pour réaliser ces audits car un œil différent permet une meilleure prise de conscience alors que le quotidien masque, très souvent, la réalité. »

Ayant informé près d'un an à l'avance ma responsable de ma décision de partir à la retraite, nous avons pu programmer très en amont le recrutement de la personne amenée à me remplacer.

Cela m'a permis de mettre à jour sereinement mes dossiers afin de permettre à ma remplaçante d'être opérationnelle le plus rapidement possible après la période de transfert.

J'ai également anticipé mon départ en accélérant la montée en compétences de l'Assistant RH afin qu'il puisse faciliter l'intégration de ma remplaçante.

Sur un plan personnel, j'ai préparé la suite en devenant bénévole dans l'association FORCE FEMMES, qui aide les femmes de plus de 45 ans à retrouver un emploi ou à créer leur activité.

Elisabeth C. – RRH

5. TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

OBJECTIF

› Accompagner la transition et la transmission.

MOYENS

› Etre particulièrement attentif à l'analyse des entretiens professionnels pour les seniors de 55 ans et plus.

› Anticiper le remplacement des personnes partant à la retraite, par le recrutement plusieurs mois à l'avance, pour accompagner un transfert des compétences dans des conditions sereines.

› Favoriser les cumuls emploi-retraite.

ZOOM SUR LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Témoignage de François J., 1 an après…

« Il y a un an j'ai fait le choix de cumuler ma retraite et un emploi, très proches de mes compétences accumulées toutes ces longues années.

Un an après, je peux dire que je ne regrette absolument pas ce choix.

En effet, les missions que mon employeur me confie sont riches et variées et je peux les réaliser selon un planning discuté et arrêté avec lui.

Tant que l'intérêt réciproque persiste, je suis partant.

C'est une mise à disposition de mes connaissances qui oblige à être disponible et adapter mon calendrier pour exécuter les missions. C'est enrichissant à plus d'un titre, je continue à travailler, je transmets mes connaissances et mes compétences et je continue à être très actif, avec une chance spécifique, travailler dans un groupe en mouvement continue. »

ENGAGEMENT 3 **TRANSMETTRE NOS SAVOIRS ET NOS COMPETENCES**

1. IDENTIFICATION DES COMPETENCES CLES ET SAVOIR-FAIRE

OBJECTIF

› Assurer la pérennité de nos savoir-faire et de notre patrimoine.

MOYENS

› Identification des compétences clés par les RH.

› Création d'un poste de Chef de Projet Patrimoine.

› Mise en place de matrice de polyvalence en production.

› Renouvellement en cours du label EPV pour la filiale B.B.A.

FOCUS **LE NOMBRE DE RECRUTEMENT EN PRODUCTION REPRÉSENTE**

43,5%

De nos recrutements réalisés sur la période 08/17-08/18

ZOOM SUR LA MATRICE DE POLYVALENCE

La matrice de polyvalence, permet de valoriser les compétences de nos salariés de production. A ce titre, un premier déploiement a été réalisé dans notre principal site de production de Calais. Pour chacun des autres sites, nous travaillons à l'adaptation de cette matrice pour prendre en compte leur savoir-faire. Pour exemple, à Sainte-Pazanne, en Loire Atlantique, la matrice de polyvalence a été repensée pour explorer les spécificités de ce site dont l'objet est de fabriquer des coiffes.

Ainsi, au-delà de la valorisation des compétences de chaque salarié/e, la matrice a permis de rendre visible les possibilités d'évolution de chaque collaborateur tout en offrant l'opportunité à l'entreprise d'identifier les besoins de transmission de savoir-faire.

2. TRANSMISSION DES COMPETENCES CLES

OBJECTIF

› Préserver les savoir-faire uniques du groupe qui ne sont plus enseignés par les écoles aujourd'hui.

MOYENS

› Sur la base du volontariat, possibilité de devenir tuteur lorsque la personne est détentrice de savoir-faire spécifiques.

› Pris en compte dans les missions du salarié.

› Accompagnement par les cursus tutorat mis en place par les OPCA et en particulier le cursus labellisé « Savoir-faire » créé par OPCALIA-TMC.

ZOOM SUR LE CURSUS LABELLISE OPCALIA

Le cursus labellisé "Savoir-Faire" est un parcours de formation composé de deux modules d'une durée de 6 jours chacun, indépendants mais complémentaires : le module « Sauvegarde des savoir-faire » et le module « Transmission des savoir-faire ».

Les Cursus Labellisés répondent à un cahier des charges élaboré et validé paritairement par les CPNE* de branche, afin de garantir :

- la qualité du cursus, quel que soit l'organisme prestataire,
- l'inscription de la formation dans la construction d'un projet individuel du stagiaire,
- l'implication et la reconnaissance des branches professionnelles.

*Commissions paritaires nationales de l'emploi

RAPPORT 2018 / Plan d'actions

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

PRINCIPE 10

ENGAGEMENT 1 **PROGRAMME**

ANTI-CORRUPTION

OBJECTIF

› Approfondir le programme de Compliance déployé il y a 2 ans, pour lancer une série d'améliorations soit en modifiant les documents existants soit en les complétant avec des nouveautés.

MOYENS

	2017	2018
› Nomination d'un Compliance Officer	●	●
› Audit externe mandaté après une année de mise en place	●	●
› Rédaction d'un **Code d'Ethique et de Conduite des Affaires** en version 2 afin de prendre en compte les considérations de l'audit 2016	●	●
› **Rédaction de procédures** concernant les investigations menées à la suite d'alerte	●	●
› Un Guide de **Conduite mutuelle dans la relation avec nos Fournisseurs** (en français et en anglais).		☆NEW☆
› Un Guide concernant **les paiements indus et de facilitation** qui vient apporter des illustrations et des réponses face à ce type de situation.		☆NEW☆
› Un Guide explicitant la politique du Groupe en matière de **Cadeaux et d'Invitations** : il vient apporter des précisions sur le principe d'interdiction générale posé dans notre Code d'Ethique et de Conduite des Affaires.		☆NEW☆
› Actions de sensibilisation au sein de nos filiales Balsan Calais, Balsan Paris, BBA, Sentinel, Fasitex		☆NEW☆
› Le Comité Exécutif élargi à 15 personnes a bénéficié d'une nouvelle action de sensibilisation à la compliance grâce au film « A price worth paying » pour la formation en entreprise réalisé par le Cabinet d'avocat international DECHERT.		☆NEW☆

ZOOM SUR LES NOUVEAUX GUIDES

Ces Guides sont construits sur la base d'une volonté d'expliciter, d'illustrer et d'imager les principes posés dans le Code d'Ethique et de Conduite des Affaires. Ils complètent le Code tout en donnant des solutions ou des voies de solution à chacun des collaborateurs pouvant se trouver confronté à des situations complexes.

Par exemple, le Guide sur les paiements indus donne un mode opératoire à ces derniers se retrouvant soit face à une demande d'un tiers, d'un prestataire ou d'un fournisseur ou face à un fonctionnaire des douanes, d'un ministère exigeant un règlement pour exécuter sa mission.

Autre exemple, le Guide sur les Cadeaux et les Invitations précisent les règles à respecter lorsque nous offrons un cadeau ou une invitation ou lorsque nous en sommes le bénéficiaire afin de conserver toujours un cadre professionnel clair transparent.

Conscient que ces guides ne peuvent pas tout prévoir, le Groupe Marck considère que plus la sensibilisation des collaborateurs est forte moins l'entreprise peut se retrouver dans une situation à risque.

Le second audit du programme de lutte contre la corruption du Groupe Marck, réalisé en 2018, a permis de mettre en avant un niveau de sensibilisation des collaborateurs élevé et l'importance réelle du sujet pour le Groupe. Le programme atteint une certaine maturité et des actions sont planifiées jusqu'à la fin de l'année dans une logique de renforcement progressif – avec notamment la révision de la cartographie des risques de corruption et la généralisation de la due diligence sur les tiers autres que 'high risk'. Cette démarche est d'autant plus significative que le Groupe Marck n'entre pas dans les critères d'application de l'article 17 de la loi SAPIN 2.

Céleste C. – Présidente d'Eurocompliance

ZOOM SUR LE PLAN DE DEPLOIEMENT DU PROGRAMME

Le Groupe a poursuivi le déploiement de son programme de compliance en menant diverses actions de sensibilisation auprès des sites de Balsan Calais, Balsan Paris, BBA, Sentinel.

Début octobre 2018, cette action a été réalisée auprès des différents responsables et managers de la filiale tunisienne FASITEX démontrant, une fois de plus, la pleine et entière intégration de l'ensemble des collaborateurs du groupe dans ce programme.

Le 25 juin dernier, un COMEX (Comité Exécutif) élargi à 15 personnes a bénéficié d'une nouvelle action de sensibilisation à la compliance grâce au film « A price worth paying » réalisé par le Cabinet d'avocat international DECHERT (Bureau de Paris), film passionnant conçu pour la formation en entreprise « permettant une réelle prise de conscience face à des questions importantes auxquelles un conseil d'administration peut être confronté. Il est intelligemment conçu pour provoquer un débat inconfortable mais hautement nécessaire (Alan Thomson – Pdt de Hays Plc – Administrateur non exécutif d'Alstom).

ENGAGEMENT 2 **COMMUNICATION, FORMATION ET SUIVI DU PROGRAMME**

OBJECTIF

› Informer et sensibiliser les collaborateurs.

MOYENS

› Formation de 137 collaborateurs à des postes choisis par ordre de priorité au regard de notre évaluation des risques.

› Mise en place d'un système d'alerte : les collaborateurs ont accès à des canaux de remontée d'information anonyme ou pas. En 2017, trois alertes ont été lancées, donnant lieu à des investigations qui n'ont pas démontré d'irrégularité.

EN 2018

137

PERSONNES FORMEES

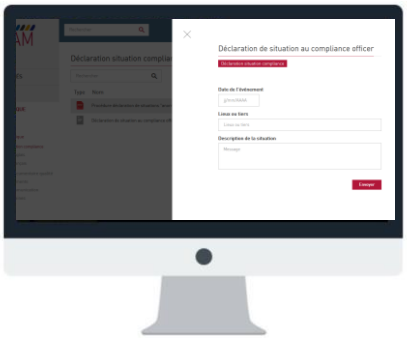
ZOOM SUR FASITEX - TUNISIE

C'est courant octobre 2018 que nous avons déployé une session de sensibilisation à la compliance des principaux cadres de notre principale usine de confection, basée en Tunisie (près de 500 collaborateurs), comme prévu initialement dans notre plan de déploiement.

Cette action pilotée par notre Compliance Officer, démontre l'engagement du Groupe à ce que tous les collaborateurs développent une culture de la compliance, mais aussi des réflexes et des bonnes pratiques.

Cette action est exactement identique à celles déjà organisées sur tous les sites du Groupe avec un focus sur la situation tunisienne, en lieu et place du focus sur la loi SAPIN 2.

L'animation a été riche de questions et de découverte mutuelle dans la façon d'aborder ces sujets.



RAPPORT 2018 / Plan d'actions

DROITS DE L'HOMME

PRINCIPE 1

ENGAGEMENT 1 **GOUVERNANCE SURETE SECURITE**

OBJECTIF

› Mettre en application les axes prioritaires définis par le groupe de travail mis en place depuis 2016.

MOYENS

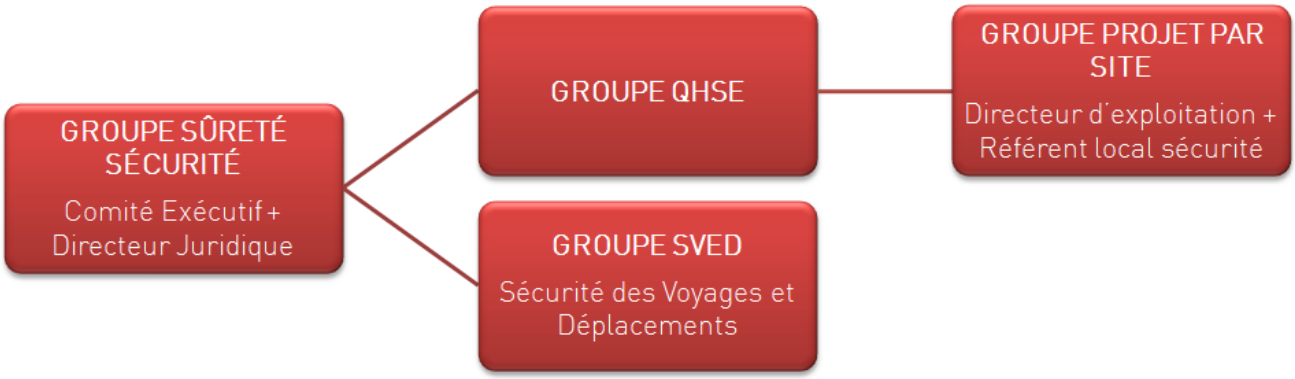
› Nouvelle gouvernance groupe.

› Création d'un groupe sureté sécurité composé de membres du Comex et du Directeur juridique.

› Création d'un groupe QHSE particulièrement en charge des sujets de sécurité au travail dans nos ateliers.

› Création d'un groupe SVED (Sécurité Voyages Et Déplacements) qui gère la sécurité des voyageurs.

> ***La sécurité des collaborateurs et de nos données est un enjeu majeur pour le Groupe Marck. Chacun des trois groupes de travail a un objectif commun : réduire les risques ; et des objectifs particuliers en fonction de la typologie de collaborateurs, biens et données, auxquels ils s'adressent.***
>
> ***Dominique T. – Directeur des Relations extérieures***



ZOOM SUR LA POLITIQUE VOYAGES ET DEPLACEMENTS

L'activité du Groupe Marck est centrée pour moitié sur l'export. De ce fait, bon nombre de nos collaborateurs se déplacent à l'étranger, souvent hors d'Europe, et de manière régulière.

Fort de ce constat, le Groupe Marck a mis en place une politique « Voyages et déplacements professionnels », à la suite d'un travail réalisé par un groupe de salariés (RH, Juridique, Sûreté, Direction Générale).

Au centre de cette politique pour les déplacements dans les zones hors Europe, le groupe a développé les bonnes pratiques suivantes :

- Une formation à la sûreté délivrée par un partenaire spécialisé ;
- Une formation aux premiers secours réalisée par un organisme extérieur ;
- Un partenariat avec l'agence de voyage pour présélectionner les compagnies aériennes ;
- Un partenariat avec un auditeur externe pour auditer les hôtels dans lesquels les collaborateurs séjournent ;
- Une obligation à la charge du voyageur d'informer la Direction des Relations Extérieures de sa situation lors de son déplacement.
- Une procédure spécifique destinée aux collaborateurs, à appliquer lors de chaque déplacement (exemple : perception d'une trousse de secours)

La politique voyages et déplacements, document d'une vingtaine de page a été transmis à l'ensemble des voyageurs, tout en étant disponible sur notre intranet.

A côté de cet axe fort pour le Groupe, cette politique donne également des règles et fait des recommandations pour des déplacements en voiture, en train en France et en Europe, en rappelant qu'il faut privilégier les visio-conférences chaque fois que cela est possible (tous les sites industriels du groupe en sont équipés).

ENGAGEMENT 2 **FORMATIONS ET PROCEDURES**

OBJECTIF

› Sensibiliser et former les collaborateurs afin de réduire les risques.

MOYENS

› Elaboration de procédures pour sensibiliser chaque salarié à sa propre contribution à l'amélioration de la sécurité.

› Formation aux gestes de premiers secours (avec prise en main d'un kit de secours).

› Formation spécifique pour les voyageurs à l'étranger hors Europe.

EN 2018

98%

de l'objectif fixé

75 collaborateurs voyageant ont été formés : 1/2 journée aux règles de sécurité et 1 journée aux premiers secours

Dans le cadre de la sécurité de ses collaborateurs se déplaçant l'étranger, le Groupe Marck a choisi, pour garder la proximité avec ses voyageurs, de dédier un salarié au suivi sécuritaire de leur déplacement.

Ainsi, chaque voyageur à l'international est en contact, au moins quotidiennement, avec un collaborateur du Groupe pour évoquer toute difficulté potentielle liée à sa sécurité.

Vincent D. – Adjoint Directeur Relations Extérieures / Coordinateur Contrôle Export

ENGAGEMENT 3 **SECURISATION DE LA SUPPLYCHAIN**

Dans le cadre de sa démarche d'amélioration continue, le Groupe Marck renforce sa politique d'évaluation et de sélection de ses fournisseurs et sous-traitants en se fixant des objectifs ambitieux au service de l'humain, de l'environnement, et de ses clients. En effet, au-delà de l'évaluation qualité généralement pratiquée, nous intégrons des critères de pérennité et d'engagements de respect des obligations sociales, environnementales et compliance que nous jugeons indispensables pour bâtir une collaboration durable. Plus précisément nous pouvons citer :

- le respect des droits de l'homme et des droits des travailleurs selon les préconisations de l'OIT
- le déploiement de mesures visant à prévenir et détecter les risques potentiels pour la santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- la mise en place d'une organisation efficace orientée client et respectueuse de l'environnement
- l'application d'une charte éthique et d'un code de conduite anti-corruption

Cette évaluation est basée principalement sur un questionnaire, accompagné de tout document permettant de justifier les réponses fournies. Elle peut éventuellement être complétée par des audits réalisés, soit par notre équipe d'auditeurs internes, soit par des organismes extérieurs reconnus pour l'impartialité de leurs évaluations. Ces évaluations sont renouvelées régulièrement.

A l'issue de ces évaluations, nous décidons pour chaque fournisseur ou sous-traitant, soit :

- de l'intégrer à notre panel
- de l'intégrer provisoirement à notre panel avec obligation de mise en place d'un plan d'actions correctives
- de ne pas l'intégrer à notre panel et de stopper toute relation commerciale

Cette démarche est une pratique transverse pour le Groupe Marck réunissant différentes directions comme la Direction Industrielle et Qualité, la Direction Juridique et Compliance et les Services Achats nous permettant aussi de faire travailler des collaborateurs provenant d'univers de travail différents, réunis au final pour la bonne cause.

EN 2018

+10K€

INVESTIS DANS LES AUDITS SOCIAUX

RAPPORT 2018 / Plan d'actions

ENVIRONNEMENT

PRINCIPE 8

ENGAGEMENT 1 **MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL**

OBJECTIFS

› Mise en place d'un système de management environnemental.

› S'inscrire dans une démarche d'éco-conception.

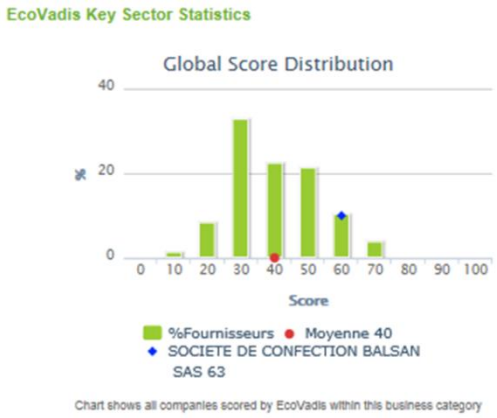
MOYENS

› L'évaluation ECOVADIS prend en compte les politiques, les actions et les résultats du système de management RSE.

Balsan, la plus grande filiale industrielle du groupe, a une note de 63 (moyenne de la catégorie est à 40).

De nombreuses actions sont engagées comme par exemple :

- Sensibilisation du personnel au Développement Durable
- Suivi environnemental des installations et matériels
- Tri et collecte des déchets



› Participation au Club Récit :

Balsan, filiale du Groupe Marck, est un membre actif du pôle de compétitivité TECHTERA qui a pour mission de fédérer et dynamiser l'innovation dans le secteur des textiles et matériaux souples. Balsan participe notamment au club RECIT : « Recyclage et Economie Circulaire dans l'Industrie Textile » dans l'optique de favoriser l'émergence d'initiatives collaboratives de valorisation. Il a pour vocation de contribuer à la structuration d'une filière de valorisation des déchets textiles à fort ancrage territorial.

ENGAGEMENT 2 **IMPACT ENVIRONNEMENTAL**

OBJECTIFS

› Réduire notre impact environnemental.

› Maîtriser et diminuer notre consommation d'énergie.

MOYENS

› Mise en place d'une politique d'impression responsable visant à réduire les volumes imprimés (suppression des imprimantes individuelles, impression en noir et blanc et recto-verso obligatoire, logiciel de suivi…).

› Système de visio-conférence installé dans tous les sites, visant à réduire les déplacements des collaborateurs.

› Utilisation juste nécessaire des cartons et emballages pour la protection des produits tout en réduisant au maximum ceux-ci (cf. zoom).

› Signature d'un contrat cadre électricité verte

› Choix volontaire d'un bâtiment intelligent pour le siège social :

- Plafond équipés de LED
- Eclairages des parties communes intérieures/extérieures équipées de détecteurs de présence
- Système d'extinction automatique des éclairages du bâtiment lors de la mise sous alarme

› Limitation des émissions de CO2 lors de la livraison des produits par la sélection des transporteurs et fournisseurs. Il est primordial pour le groupe de sélectionner des fournisseurs respectant une politique RSE et soucieux du développement durable.
Groupe Marck travaille notamment avec TNT pour son engagement environnemental. Il compense également les émissions carbone via Ecoact, partenaire de DPD.

› Le Groupe Marck et ses filiales ont entamé le renouvellement de sa flotte automobile en équipant ses collaborateurs de véhicules moins polluants (puissance moindre, boite automatique).

D'OCTOBRE 2017 A SEPTEMBRE 2018

352

visioconférences réalisées

carbon neutral delivery

DrivingChange™

Merci d'avoir choisi une livraison neutre en carbone pour vos colis.

Ce document atteste que
BALSAN
neutralise l'impact carbone des colis livrés entre le 01/01/2018 - 31/08/2018

Sincèrement,

dpd

ZOOM SUR LA LIMITATION DES EMBALLAGES

La réglementation associée en matière d'EPI engendre notamment 2 besoins en lien avec l'utilisation de papier :

1/ une déclaration UE de conformité :

Suppression de l'impression papier par lien internet indiqué sur l'étiquette du produit (conforme à la réglementation).

2/ une notice d'utilisation :

La notice imprimée jusqu'alors sur du format A4 est aujourd'hui imprimée sur du format A5 soit une réduction de consommation de papier de 3,75 tonnes.

ENGAGEMENT 3 **RECYCLAGE**

1. RECYCLAGE TEXTILE

+50 000

TENUES DE SERVICE ET D'INTERVENTION SAPEURS-POMPIERS AVEC SOLUTION DE RECYCLAGE

OBJECTIF

› Augmenter les actions en faveur du recyclage et ré-usage du textile.

MOYENS

› Dons de vêtements non utilisés à des associations humanitaires.

› Recyclage des textiles usagés : proposition à nos clients de s'inscrire dans une démarche de recyclage des textiles usagés : collecte et revalorisation des textiles usagés 100 % sécurisée. Ces textiles sont recyclés pour être transformés en pellets textiles. Les pellets sont ensuite utilisés par les cimenteries comme combustibles pour leurs fours. L'ensemble du processus est maîtrisé, transparent, et la traçabilité assurée. Un certificat de valorisation est remis au client pour attester du traitement de 100% des déchets en valorisation.

VANHEEDE ENVIRONNEMENT

BALSAN établissement de Calais
Impasse des Salines
62100 CALAIS

A l'attention de Monsieur Hoyas

Notre réf : JT / LN
Réf commande : AF-VFR-000008

ATTESTATION DE DESTRUCTION et VALORISATION

Objet : Destruction de déchets textiles + Valorisation en combustibles CSR

Cher client,

En référence à la commande en objet, nous vous confirmons avoir pris en charge vos déchets ci-dessous, en vue d'un traitement conforme à la législation en vigueur, sur notre centre de traitement Vanheede Alternative Fuels, avenue du Bois Jacquet, B - B7711 DOTTIGNIES (Belgique).

Conformément à notre accord, les articles textiles en fin de vie à traiter et à détruire, sont incorporés dans la chaîne de production de CSR, où ils seront finement broyés dans notre installation dès le début du process. Nous vous garantissons leur valorisation intégrale dans notre filière CSR vers l'utilisation en cimenterie, et par voie de conséquence, leur destruction définitive.

Date	Poids	Nb palettes	Code déchet	Description du flux
25/09/2018	2 tonnes 300		19 12 08	Vêtements usagés de la SUGE (sécurité SNCF)

Nous vous en souhaitons bonne réception,

Veuillez agréer, Cher client, l'expression de nos meilleures salutations.

Fait à Billy Berclau,
Le 28/09/2018

VANHEEDE ENVIRONNEMENT SAS
Parc des industries Artois-Flandres
Avenue du Bois Jacquet
62138 BILLY - BERCLAU
Service commercial
Tél 03 21 18 17 71

› Accompagnement possible du client dans sa campagne de communication sur le recyclage :

- Création d'outils de sensibilisation des agents à la démarche de recyclage des effets (vidéo, campagne d'affichage etc.)
- Explication et compréhension des enjeux du recyclage des textiles, des bons gestes de tri
- Mise en place de points de collecte volontaire
- Fourniture et/ou dispense de modules de formation des personnels aux conditions d'entretien des articles afin d'augmenter leur durabilité et d'assurer un entretien respectueux de l'environnement.

2,3 TONNES

DE VETEMENTS USAGES DETRUITS ET VALORISES EN COMBUSTIBLES CSR EN 2018

ZOOM SUR LE PARTENARIAT AVEC GSCGF

De quoi s'agit-il ?

Le GSCF - Groupe de Secours catastrophe Français - est une association de secouristes qui intervient pour des missions de secours lors de catastrophes naturelles ou pour des missions d'aide au développement dans certains pays dont les besoins en eau ou soutien sanitaire sont défaillants.

Depuis fin 2017, le Groupe Marck est partenaire officiel de cette association et a réalisé deux dons de vêtements et d'équipements pour les sapeurs-pompiers, ce qui représente un total de 21 palettes.

2. RECYCLAGE DES DECHETS

OBJECTIF

› Augmenter les actions en faveur du tri et du recyclage hors textile.

MOYENS

› Mise en place de contrats avec des acteurs de l'économie circulaire pour la revalorisation des déchets issus de nos plateformes logistiques / sites industriels : DIB, cartons papier kraft, bois, palettes, housses plastiques et polyfilm :

- IKOS Environnement (Groupe PAPREC) région Ouest,
- PAPREC Région Centre
- OPALE Environnement (Groupe SÉCHÉ) région Nord,
- NANTET (Groupe SERFIM) région Rhône Alpes

› Allongement des cycles de vie des ressources utilisées et l'achat de matières recyclées :

- achats de cartons recyclés ou estampillés RESY (compatibles avec l'environnent et recyclables) pour la livraison de certains marchés.
- achats de palette d'occasion ou recyclées sur les sites logistiques.

› Recyclage des cartouches d'encre usagées

Depuis notre plateforme de Grand Couronne, nous organisons le fret pour nos exportations. Ce site logistique consommant une quantité importante de cartons, il nous a semblé essentiel que ces déchets puissent être recyclés pour avoir une deuxième vie. Nous avons mis en place des bacs de récupération pour les cartons qui sont ensuite collectés et transférés vers une filière de revalorisation pour refabriquer de la pâte à papier.

Julie V – Responsable logistique

ENGAGEMENT 4 **ACHAT RESPONSABLE**

OBJECTIF

› Sensibiliser en amont de la chaine de production.

MOYENS

› Campagne d'envois d'une charte de développement durable avec un taux de retour attendu de 80% la première année.

› Questionnaire développement durable et déclaration sur l'honneur (attestation de conformité OIT) adressé à tous les façonniers et sous-traitants.

80%
DE RETOURS ATTENDUS

GROUPE MARCK HOLDING

DALSAN - B.B.A - MARCK - SONTHEL - DILINGER - COFEX

QUESTIONNAIRE D'EVALUATION POUR LES FOURNISSEURS DE RANG 1

NOM DU FOURNISSEUR : Date :
RCS / SIRET ou n° enregistrement :

1) Informations sur le fournisseur :

Adresse : Actionnaires :
Date de création :
Domaine d'activité : Dirigeants :
Nombre de salariés :
Contacts :
- Direction : - Assurance Qualité :
- Commercial : - Contrôle Qualité :
- Méthodes - HSE :
Site Internet :
Secteur d'activité :
Principales réalisations :
Faites-vous parti d'un Groupe : ☐ Non ☐ Oui lequel :
Avez-vous un programme « conformité » ou « compliance » : ☐ Oui (le fournir) ☐ Non
Statut (SA, SARL, Autre) :
Chiffre d'affaires des 3 derniers exercices N-1 : N-2 : N-3 :
RIB (obligatoire) :

2) Questions relatives à la Politique Qualité et Environnementale :

Avez-vous une certification ☐ ISO 9001 ☐ ISO 14001 ☐ Autre :
Certificats à transmettre

Disposez-vous d'un Manuel Qualité ou d'autres documents décrivant votre organisation ?
☐Non ☐Oui (nous transmettre une copie)

Avez-vous déterminé et tenu à jour les connaissances acquises par votre société, notamment votre personnel, afin de garantir la conformité des produits et/ou services ?
☐Oui ☐Non

Comment pouvez-vous démontrer que vous avez déterminé les compétences requises pour le personnel et que ce dernier satisfait à ces exigences, ou que vous menez des actions pour garantir la conformité de telles compétences ? Merci de préciser :

Quels sont vos besoins et exigences en termes d'aspects environnementaux ?

Lesquels de ces besoins et attentes sont des obligations de conformité ?

Page 1 sur 4

74 rue Villebois Mareuil - CS 80059 - 92622 Gennevilliers - France
www.groupemarck.fr - info@groupemarck.fr - Tél. +33 (0)1 34 26 52 52 - Fax +33 (0)1 34 26 52 00

GROUPE MARCK HOLDING

DALSAN - B.B.A - MARCK - SONTHEL - DILINGER - COFEX

s-vous vers vos clients concernant ces aspects

s que l'ensemble des travailleurs sont sensibilisés et formés au
de la sécurité au travail ?

place pour prévenir et détecter les risques potentiels pour la
ur la sécurité de l'ensemble des collaborateurs ?

x engagements RSE :

al Compact ?
courrier d'adhésion

ndamentaux OIT ?

ises en œuvre avec votre société pour promouvoir et respecter
tional relatif aux droits de l'homme ?

en place pour respecter la liberté d'association et reconnaître le
e ?

rement et les employés sont-ils libres de quitter leur travail
tables dans votre société et chez vos éventuels sous-traitants ?

s minimum du personnel employé par votre société ainsi que par
ts, indiquer le type de travail associé)

Page 2 sur 4

74 rue Villebois Mareuil - CS 80059 - 92622 Gennevilliers - France
www.groupemarck.fr - info@groupemarck.fr - Tél. +33 (0)1 34 26 52 52 - Fax +33 (0)1 34 26 52 00

GROUPE MARCK HOLDING

DALSAN - B.B.A - MARCK - SONTHEL - DILINGER - COFEX

Quelles actions mettez-vous en place pour contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ?

Appliquez-vous une approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement et comment réagissez-vous en cas de risques ?

Quelles sont vos initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ?

Quelles technologies respectueuses de l'environnement avez-vous mis en place ?

4) Questions concernant la Compliance :

Avez-vous mis en place une charte éthique, un code de conduite ou tout autre document démontrant l'engagement des dirigeants et des salariés en matière de lutte contre la corruption ?
Si oui, veuillez nous communiquer ce document.

Un responsable de la conformité ou tout autre personne en charge de la prévention de la corruption existe-t-il ?
Si oui, veuillez nous communiquer son nom et ses coordonnées.

Avez-vous fait l'objet d'une condamnation pour des faits de corruption sur les 5 dernières années ?
Si oui, veuillez nous préciser les circonstances et les conséquences.

Avez-vous dans votre actionnariat ou dans vos dirigeants un actuel agent public, ou est-ce qu'une entité publique a des intérêts dans notre partenariat ?
Si oui, veuillez préciser leur nom et leur rôle.

Page 3 sur 4

74 rue Villebois Mareuil - CS 80059 - 92622 Gennevilliers - France
www.groupemarck.fr - info@groupemarck.fr - Tél. +33 (0)1 34 26 52 52 - Fax +33 (0)1 34 26 52 00

AARCK
NG

DALSAN - B.B.A - MARCK - SONTHEL - DILINGER - COFEX

R L'HONNEUR

..... agissant en qualité
..... dûment habilité par la société
et la fiabilité de toutes les informations

aucun de ses dirigeant ne font l'objet d'une
dans les cinq dernières années, en vertu de
ger, pour des actes liés à la corruption, au
oi ou réglementation en vigueur.

représentants légaux, ses employés et ses
urraient résulter d'une fausse déclaration.

.....

4

92622 Gennevilliers - France
+33 (0)1 34 26 52 52 - Fax +33 (0)1 34 26 52 00

AXES DE DEVELOPPEMENT 2019

AXES DE DEVELOPPEMENT 2019

Le Groupe Marck renforce SA démarche RSE en se fixant des objectifs ambitieux au service de **l'humain**, de **l'environnement**, et de ses **clients**. La démarche Global Compact devient un chantier à part entière de la RSE.

Sur le **plan humain**, en s'appuyant sur **ses valeurs**, le Groupe Marck oriente ses efforts sur **la diversité à tous les niveaux de son organisation**. Au-delà des obligations réglementaires, le Groupe Marck étend ses **actions sociales** auprès de ses partenaires industriels et de ses prestataires.

Les sujets **environnementaux** sont au **cœur des préoccupations quotidiennes du Groupe Marck** qui accentue ses démarches afin de diminuer l'impact de ses activités industrielles et de ses infrastructures.

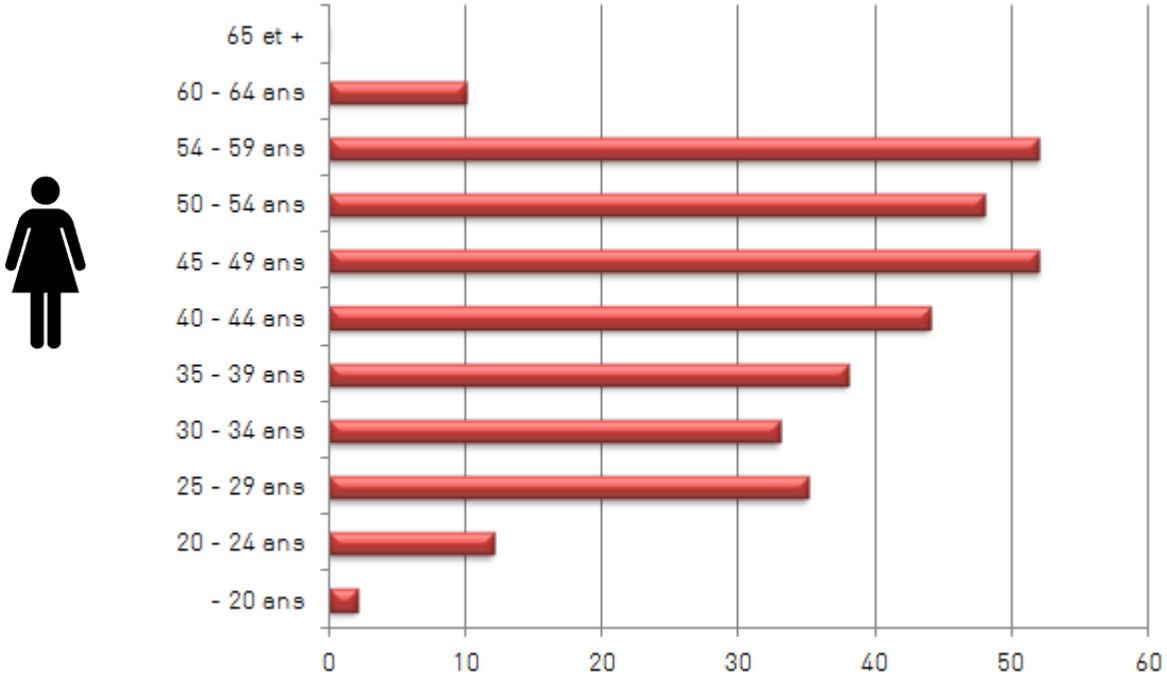
L'analyse du **cycle de vie des produits représente un enjeu fort pour ses clients**, en conséquence le Groupe Marck concentre ses investissements et sa capacité d'innovation pour mettre en place des **solutions pérennes et traçables**.

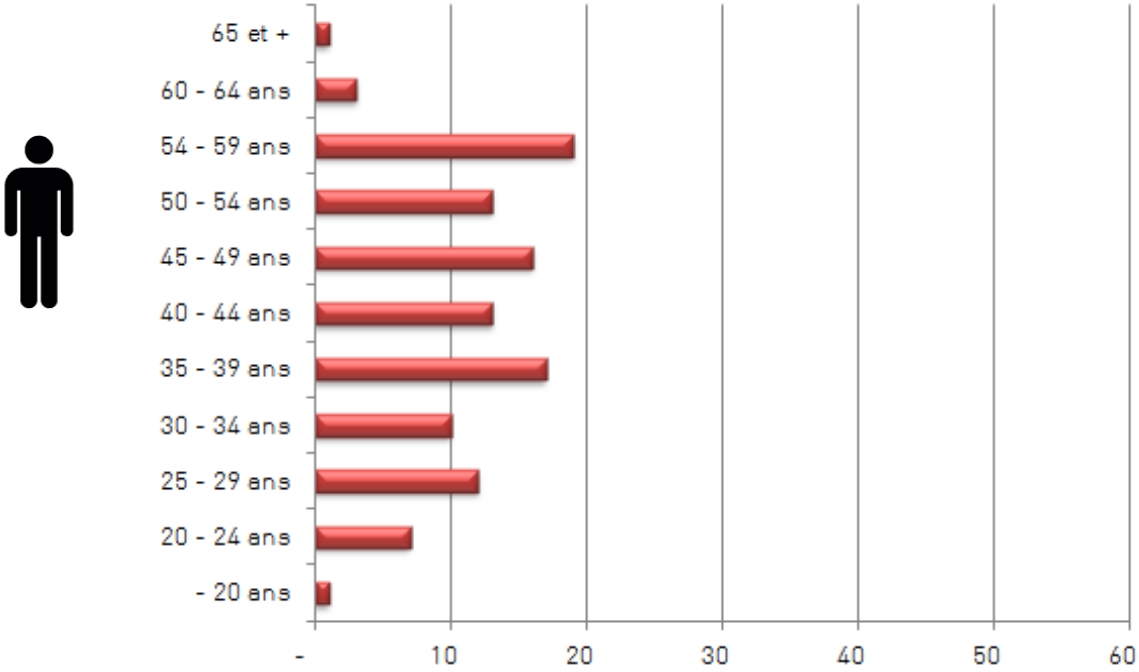
Dans la droite ligne du principe 10, le Groupe s'engage à réaliser une **nouvelle cartographie des risques** permettant à la fois **d'évaluer le travail déjà effectué** et de **s'engager sur la résolution de nouveaux enjeux**.

ANNEXES

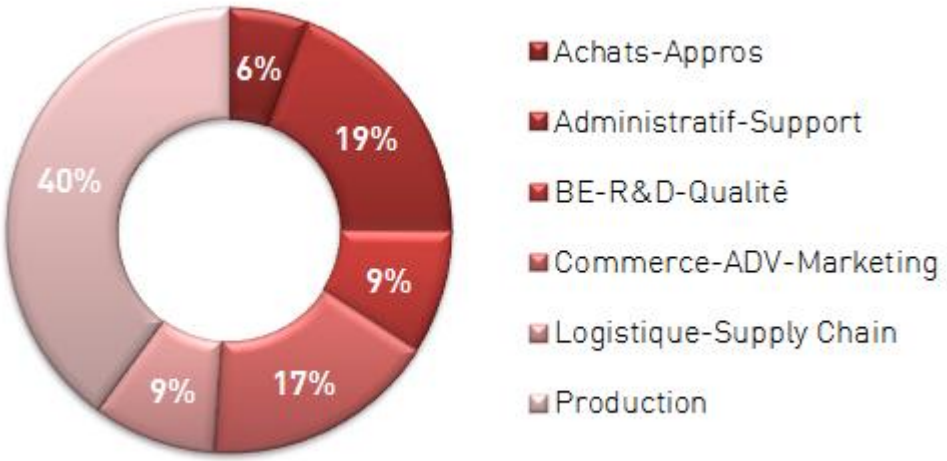
PYRAMIDE DES AGES AU 31/08/2018

CDI CDD ALTERNANTS (CPRO, CAPP)

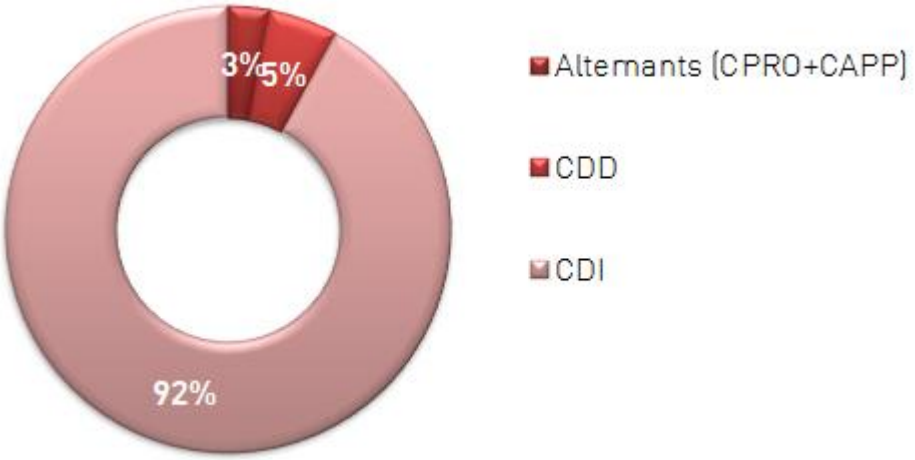




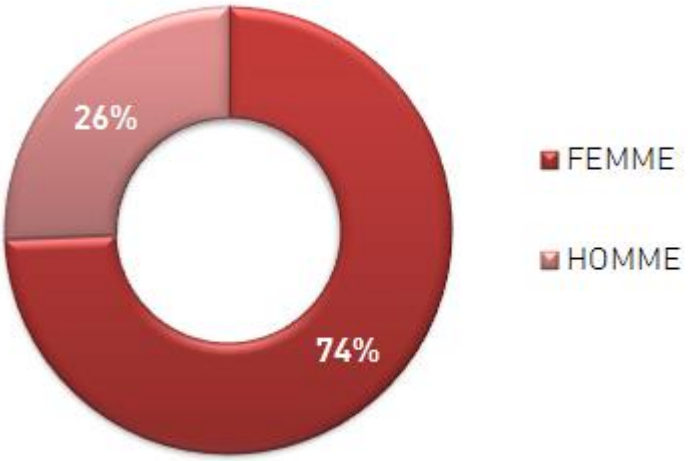
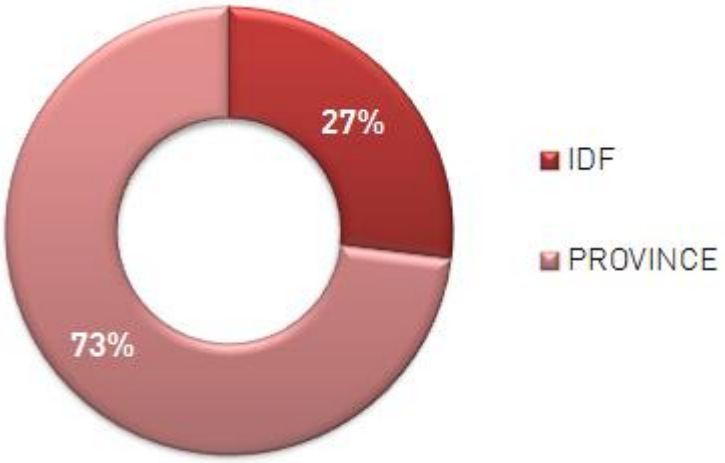
REPARTITION PAR SERVICES CDI-CDD AU 31/08/2018



REPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT AU 31/08/2018



REPARTITION PAR SEXE TOUS TYPES DE CONTRATS AU 31/08/2018



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