





# SOMMAIRE

## AVANT-PROPOS

## RÉAFFIRMER NOS VALEURS ET NOS PRINCIPES

## DROITS DE L'HOMME, CONDITIONS DE TRAVAIL ET NORMES INTERNATIONALES DE TRAVAIL

Traitement équitable des parties prenantes.....	9
Collaborateurs.....	9
Clients.....	10
Fournisseurs.....	12
Ne pas se rendre complice de violations des Droits de l'Homme.....	14
Santé Sécurité.....	14
Travail des enfants / dissimulé / forcé.....	15
Equilibre vie privée / vie professionnelle, droit à la déconnexion.....	16

## ACTIONS CONTRE LA CORRUPTION SOUS TOUTES SES FORMES, Y COMPRIS L'EXTORSION DE FOND ET LES POTS-DE-VIN

Corruption.....	18
Cadeaux et invitations.....	20
Trafic d'influence et conflits d'intérêt.....	21
Absence de pratique déloyale ou anticoncurrentielle.....	22
Blanchiment d'argent.....	22
Usage et versement frauduleux.....	23
Sponsoring et mécénat.....	24
Transparence vis-à-vis de l'actionnaire.....	25

## ENVIRONNEMENT

Application de l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.....	27
Prise d'initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.....	28
Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies plus respectueuses de l'environnement.....	29

## AUTRES PRINCIPES

Systèmes d'information et de communication.....	30
Représentation de la société.....	30
Respect du code éthique.....	30
Le rôle du manager.....	31

## MÉCANISMES DE CONTRÔLE ET D'ÉVALUATION DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

# Réaffirmer nos valeurs et nos principes



Le Groupe GSF s'est attaché, depuis sa création, à bâtir son développement dans le respect de principes de responsabilité et d'intégrité. Ces valeurs qui nous animent tous doivent plus que jamais être portées et respectées, par tous, à tous les niveaux.

Cet engagement vaut vis-à-vis de nos collaborateurs, de nos clients et fournisseurs, des collectivités, ainsi que vis-à-vis de nos concurrents. Notre réputation et la confiance de nos partenaires, comme de nos clients, en dépendent.

L'intégrité est un fondement de notre engagement en matière de conduite responsable des affaires.



Ce code éthique réaffirme l'engagement du Directoire et de l'ensemble du Groupe de s'opposer à toute forme de corruption et de trafic d'influence. Il prend en compte l'évolution des réglementations nationales et, en particulier, la mise en œuvre de la loi française relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite loi « Sapin II »).

Il en rend plus opérationnels les principes et les normes.

Il est accompagné par la mise en place, au niveau du Groupe, de formations à caractère obligatoire sur les Règles Éthiques Fondamentales, en particulier la lutte contre la corruption et le trafic d'influence, qui est un engagement essentiel du Directoire, pour lesquelles aucun manquement n'est toléré.

Nous savons que vous êtes attachés aux principes de qualité et d'intégrité qui sont au cœur des valeurs de notre entreprise. A cette fin, nous vous demandons de lire attentivement le document qui suit, d'en comprendre l'importance et d'en respecter les principes.

Tous ensemble, nous continuerons de progresser et de réussir en conservant une attitude responsable partout où nous sommes et où nous serons présents.

Le Directoire

Christophe Cognée, Président du Directoire, Groupe GSF.





# AVANT-PROPOS

Ce document présente les règles éthiques de GSF. Celles-ci sont destinées à servir de ligne de conduite claire et sécurisante à tous les salariés du Groupe, en France et à l'étranger, et ainsi permettre leur évolution et leur adaptation à des environnements changeants. Elles s'appuient sur des textes internationaux comme :

- les principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme,
- la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail,
- la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement,
- la Convention des Nations Unies contre la corruption,
- les dix principes du Pacte Mondial de l'ONU que nous soutenons depuis 2005.

GSF exprime sa politique et ses valeurs dans le document intitulé « Nos convictions ». Elles ont toujours marqué le cœur de son développement. Le Groupe, dans toutes ses démarches, respecte des règles d'éthique, de morale, de droit et de transparence qu'il souhaite partager avec l'ensemble de ses parties prenantes.

La richesse de GSF est principalement constituée des femmes et des hommes qui y travaillent et s'engagent collectivement pour remplir leur mission, dans le respect de leur écosystème. Une attention particulière est donc portée sur le respect de chacun, considérant que c'est ainsi que notre fonctionnement est performant.



# Droits de **l'Homme**, Conditions de Travail et **Normes** Internationales de Travail

---

Les valeurs du Groupe s'inscrivent dans le respect des dix principes du **Pacte Mondial des Nations Unies**, et plus largement, dans une politique d'actions en faveur de la diversité et de l'équité de traitement de toutes ses parties prenantes.

# Traitement équitable des parties prenantes

## Collaborateurs

Conscient que les collaborateurs de GSF sont une richesse, le Groupe a à cœur de refléter, grâce à la diversité de ses effectifs, la population des pays dans lesquels il opère.

**En France, GSF est signataire de la Charte de la Diversité depuis 2014.**

GSF s'engage à respecter l'ensemble des dispositions législatives relatives aux Droits de l'Homme dans tous les pays où le Groupe est implanté comme dans les pays tiers. Ainsi, aucune tolérance envers toutes formes de violence au travail pouvant avoir un impact sur l'intégrité physique et mentale des collaborateurs n'est acceptée, qu'il s'agisse d'harcèlement moral, sexuel, d'agissements sexistes, de violences physiques et verbales... **Ces dispositions sont valables pour l'ensemble des parties prenantes de notre chaîne de valeur.**

Conformément à la législation du travail et à la loi Egalité et Citoyenneté, il n'est fait preuve d'aucune discrimination, de quelque nature que ce soit, vis-à-vis de chacun des salariés et ce, tout au long de leur carrière. GSF donne des chances égales à tous ses collaborateurs, actuels et futurs.

Cet **impératif de non-discrimination** s'applique par exemple à la fonction, au statut, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'origine ethnique, à l'âge, à la situation de famille, à l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, aux activités sociales, syndicales et religieuses...

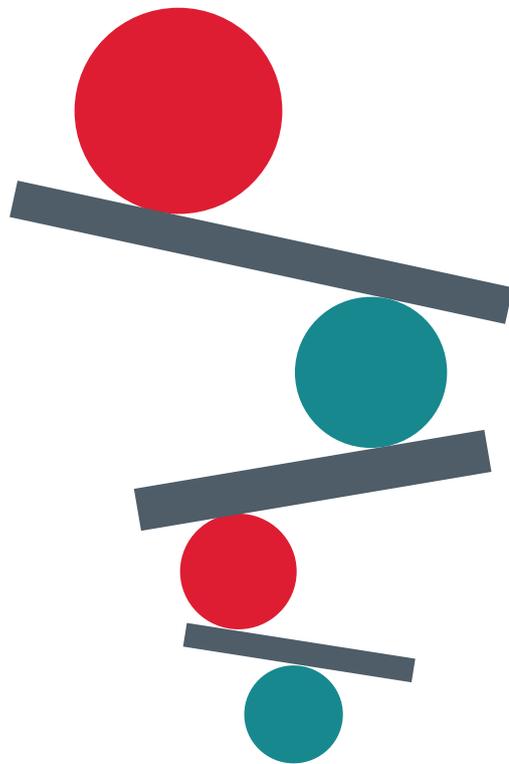
Il est attendu de nos partenaires qu'ils fassent preuve des mêmes exigences en termes de Droits de l'Homme et conditions de travail.

GSF s'engage à développer un dialogue social responsable et constructif auprès de ses collaborateurs et des différentes instances représentatives du personnel. Dans ce cadre, GSF entend garantir aux salariés et à leurs représentants une information et une consultation en temps utile et promouvoir une politique de concertation et de négociation collective dans le respect des législations locales.

Le Groupe s'engage à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs en mettant tout en œuvre pour assurer leur intégrité physique et morale : prévention, formation et méthodes, dans le respect des **référentiels ISO 45001 et MASE**. Les changements de comportements nécessaires à la transition environnementale et énergétique sont également discutés dans ces cadres.

**G**SF est vigilant à offrir les meilleures conditions de travail à ses collaborateurs et veille à ce qu'elles soient identiques pour tous. Le Groupe met un point d'honneur à fournir les moyens de protection adaptés pour que la prestation de services soit réalisée en toute sécurité.

Conscient de l'importance de développer une logique de services plaçant le bénéficiaire final au cœur de la prestation, GSF encourage la mise en place du travail en continu et/ou en journée quand cela est possible... dans une dynamique partenariale. Cette dernière vise à une relation gagnant/gagnant, également pour les collaborateurs de GSF en termes d'équilibre vie professionnelle/vie privée. Ce dernier sujet étant un enjeu important car GSF porte une attention particulière à la charge de travail de chacun.



## Posez-vous la bonne question :

Lors d'un entretien de recrutement, le candidat me fait part de son statut de **travailleur en situation de handicap**. Je sais que la diversité fait partie des valeurs de GSF mais je crains que son intégration n'entrave le fonctionnement de l'équipe.

### La bonne décision :

**Idée reçue !** Il est prouvé que la présence d'une personne en situation de handicap dans une équipe **ne perturbe pas les relations de travail**. Je dois m'assurer de l'adéquation du poste à la situation du collaborateur. Pour cela, je peux m'appuyer sur le Référent Handicap qui pourra m'accompagner dans les éventuelles démarches d'adaptation au poste.

# GSF étend ces principes à sa clientèle et ses fournisseurs.

## Clients

La confiance et l'intégrité s'imposent à tout instant dans les relations avec les clients et sont gages d'une relation de confiance, afin d'assurer un partenariat s'inscrivant durablement dans un respect mutuel des engagements. Il convient, pour cela, d'établir et de communiquer des devis au juste prix, correspondant aux attentes du client telles qu'exprimées dans le cahier des charges et de veiller au respect de la confidentialité dans les échanges. Une gestion saine doit être menée à tous les niveaux. La **confiance réciproque** et constante, au même titre que le respect mutuel, doivent dominer dans les relations avec la clientèle. L'obtention des marchés doit se faire en application des règles déontologiques excluant toute forme de corruption. Afin de veiller à l'application de ces principes, une supervision est assurée par la hiérarchie. Cette obtention doit également s'effectuer en application de l'ensemble des **règles de concurrence**.

## Posez-vous la bonne question :

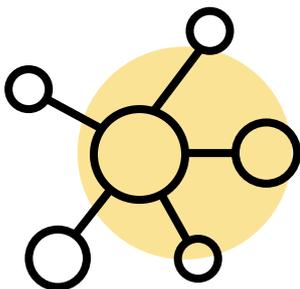
Dans le cadre d'un processus de sélection lors d'un appel d'offre, un prospect nous fait comprendre qu'en échange d'un traitement privilégié pour des événements sportifs, le marché nous serait attribué.

## La bonne décision :

Ce comportement est inapproprié dans la mesure où l'attribution du marché est conditionnée par l'octroi d'un avantage pour influencer la décision de la personne concernée. J'en informe ma hiérarchie. Je ne peux y donner suite.

## Fournisseurs

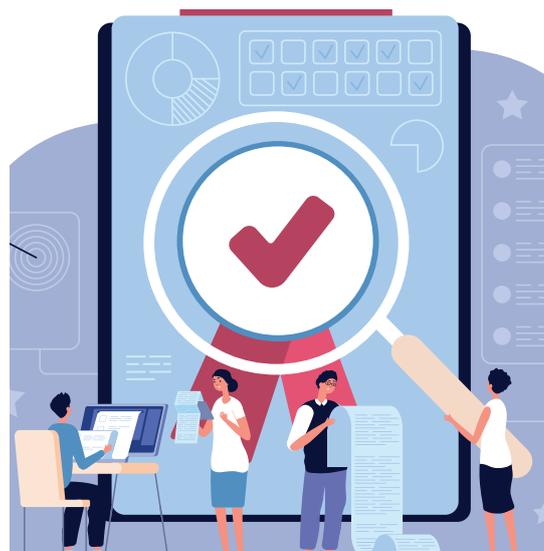
En la matière, la démarche Achats Responsables du Groupe est reconnue par l'obtention du **Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables**. Ainsi, les mêmes critères de sélection de fournisseurs sont appliqués pour tous sur la base d'une grille d'évaluation partagée intégrant le degré de maturité de la **démarche RSE** du fournisseur. Les informations transmises aux fournisseurs sont dispensées de manière collective. Une écoute attentive permet de répondre à leurs questions notamment dans le cadre d'un processus de référencement. Dans sa politique d'Achats responsables, le Groupe référence également des **entreprises sociales et solidaires**, des **Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT)**.



## Les échanges sont couverts par une clause de confidentialité

Les marchés sont attribués sur la base de **critères objectifs**. La valeur d'équité vaut également pour l'impartialité dont l'acheteur fait preuve à l'égard des promesses, des engagements, des contrats, des délais de paiement conclus avec les fournisseurs. Il en est de même pour le traitement des litiges et conflits éventuels susceptibles d'intervenir tout au long des relations commerciales. Le respect des **règles du droit du travail** est **exigé des fournisseurs** comme il l'est au bénéfice de tous les salariés : non-discrimination, interdiction du travail des enfants, du travail clandestin, respect de l'égalité des chances et de la liberté d'association... Une attention particulière est portée à l'absence de dépendance économique du fournisseur. Dans le cadre des relations financières, GSF respecte pour tous les mêmes délais de paiement, soit 45 jours fin de mois.

Le fournisseur, préalablement à son référencement, doit signer la **Convention d'Engagement Développement Durable**. GSF demande en retour que les fournisseurs, sous-traitants et prestataires fassent preuve de transparence, d'honnêteté et de la plus grande compétence. GSF attend de leur part des produits et des services de qualité répondant à ses exigences.



## Posez-vous la bonne question :

Lors d'une consultation, un fournisseur me demande des **informations sur les offres** proposées par un **compétiteur** afin de proposer une meilleure remise pour aligner ses prix.

### La bonne décision :

Je ne dois pas communiquer des informations **confidentielles** à un fournisseur, ce qui serait contraire à l'éthique et dans de nombreux pays, à la loi. Je dois évaluer les deux offres de manière équitable selon la grille d'évaluation conçue par le service Achats.



### Critères d'évaluation du Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables :

- 1) Engagement et Gouvernance de l'Organisation dans une démarche d'Achats Responsables
- 2) Conditions de la qualité des relations fournisseurs
- 3) Respect des intérêts des fournisseurs
- 4) Intégration de la Responsabilité Sociétale dans le processus Achats
- 5) Impact des Achats sur la compétitivité économique de l'écosystème

# Ne pas se rendre complice de violations des Droits de l'Homme

## Santé Sécurité

La sécurité est notre priorité absolue et constitue à ce titre une valeur fondamentale du Groupe GSF.

Chaque collaborateur et partenaire de GSF a le droit à un environnement de travail sûr, sain et de qualité.

C'est la raison pour laquelle la **sécurité** est intégrée dans tous les processus de l'entreprise, y compris dans les relations commerciales avec les clients.

Une **analyse des risques** est ainsi toujours réalisée avec le client avant le début des prestations, au travers d'un plan de prévention. En fonction de l'activité de ce dernier et des risques de co-activités, GSF adapte sa façon de travailler pour supprimer les risques à la source et met en place les mesures de prévention les plus efficaces avec l'appui de ses fournisseurs (sélection des produits, équipements et matériels).

Ainsi, les méthodes et l'organisation du travail sont proposées et qualifiées par la voie hiérarchique, à l'issue de la conception du plan de prévention. Il est important pour nous de veiller les uns sur les autres et nous encourageons les pratiques qui favorisent la sécurité.

### Posez-vous la bonne question :

Vous subissez des pressions pour effectuer une tâche qui, selon vous, enfreint des règles de sécurité.

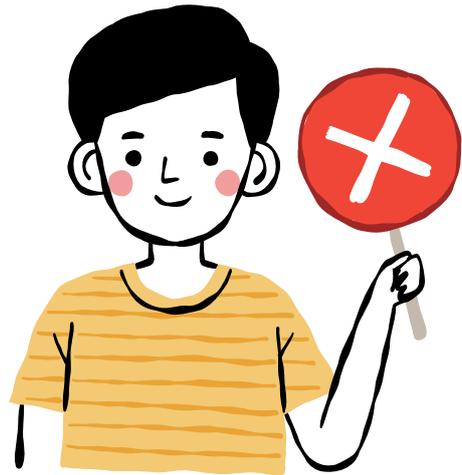
### La bonne décision :

Je ne réalise pas la prestation, j'en informe immédiatement mon supérieur hiérarchique afin que des mesures adaptées soient mises en œuvre.

Aucune tâche n'est importante ou urgente au point de compromettre la santé, la sécurité de mes collaborateurs et celle des autres.

## Travail des enfants / dissimulé / forcé

GSF **sensibilise** ses fournisseurs et sous-traitants pour que les principes inhérents au sujet des Droits de l'Homme soient respectés tout au long de la chaîne de valeur. En effet, nous ne pouvons continuer à travailler avec un fournisseur, sous-traitant, qui ne respecterait pas les conventions internationales en matière d'absence de travail forcé, de travail des enfants, travail dissimulé ou traite des êtres humains.



### **Posez-vous la bonne question :**

Quelqu'un m'a dit qu'un fournisseur de notre distributeur de matériel faisait actuellement l'objet d'une enquête pour défaut de devoir de vigilance.

### **La bonne décision :**

J'appelle le service Achats pour l'en tenir informé afin qu'il diligente une **enquête** ou un **audit**. Si un plan d'actions correctives à la hauteur de nos exigences est planifié, nous le suivons avec attention. Dans le cas contraire, nous devons demander à notre distributeur de nous trouver un autre fournisseur.

## Equilibre vie privée / vie professionnelle, droit à la déconnexion



**N**ous voulons que GSF soit une entreprise dans laquelle il fait bon travailler. Cela passe par la prise en compte d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La mise en place d'outils numériques et du télétravail peut avoir tendance à rendre plus floue la distinction entre le temps dévolu au travail et le temps libre. Les sociétés du Groupe GSF négocient des accords ou mettent en place des chartes sur le droit à la déconnexion.

### **Posez-vous la bonne question :**

Dans le cadre d'un projet, un de mes collaborateurs me confie qu'il rencontre des difficultés à répondre aux sollicitations récurrentes et appuyées d'un autre membre du projet (demandes relayées par différents canaux à des heures tardives). Il estime que cela impacte son équilibre de vie.

### **La bonne décision :**

J'appelle le collaborateur concerné pour comprendre pourquoi il sollicite autant mon collaborateur et lui demande de regrouper ses demandes sur un seul créneau hebdomadaire à une heure convenable.



Actions **contre** la  
**corruption** sous  
toutes ses formes,  
y compris l'**extorsion**  
**de fonds** et  
les **pots-de-vin**

# Corruption

---

La corruption se définit comme l'agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions.

La corruption implique donc la violation, par l'auteur, des devoirs de sa charge et, à ce titre, est incompatible avec les valeurs de GSF.

A la suite de notre analyse de risques et afin d'accompagner au mieux nos collaborateurs, des formations internes dédiées sont dispensées aux personnes identifiées comme étant les plus exposées.

Ainsi, les acheteurs signent une Charte éthique Achats dédiée traitant notamment de la corruption.



L'ensemble du processus achats de GSF, reconnu par le Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables, prouve notre performance en matière de lutte contre la corruption.

Peuvent être mentionnés :

- l'obligation pour les fournisseurs de répondre à un **questionnaire RSE** via une plateforme dédiée intégrant le sujet de la corruption,
- la **signature de la convention « engagement développement durable »** faisant référence à la corruption, préalablement au référencement, un item corruption lors des audits fournisseurs,
- le recours à la **médiation** pour trouver un consensus à l'amiable afin qu'une issue favorable à toutes les parties en résulte.



Il est attendu de la part de l'ensemble des collaborateurs un **comportement exemplaire** et la **remontée immédiate d'informations** en cas de doute ou de fait avéré de corruption. Pour ce faire, la voix managériale reste privilégiée. Il existe également une procédure de recueil des signalements ainsi qu'un **code de bonne conduite** et de lutte contre la corruption, qui énonce les différents principes régissant les comportements des collaborateurs de GSF.

# Cadeaux et invitations

---

Le personnel est tenu de **refuser** toute forme de rémunération, toute invitation ou cadeau personnel, autre que dans la stricte limite où ces invitations et/ou cadeaux sont liés à des occasions particulières et correspondent aux pratiques propres aux pays où GSF intervient, et à leurs **limites fiscales et légales**. Lorsque des cadeaux ou invitations sont reçus, il est indispensable d'être transparent en informant sa hiérarchie, de rester dans les limites du raisonnable et de privilégier le partage dans les équipes.

De la même manière, la pratique de remise de cadeaux à des clients doit respecter strictement les limites légales propres aux pays concernés par la relation commerciale, correspondre à un **événement particulier** (fêtes de fin d'année, conclusion d'une signature ou d'une reconduction de marché, mise en relation commerciale etc.) et ne pas avoir pour objectif final d'influencer une décision ou influencer sur la marche normale des affaires. Les rémunérations ou les remises dans le but d'obtenir un traitement de faveur sont totalement proscrites.

## Posez-vous la bonne question :

Un collaborateur récent aimerait inviter un client dans un restaurant étoilé alors que le contrat doit être renégocié.

### La bonne décision :

Le déjeuner fait partie de la **relation commerciale**. Cependant, une attention particulière doit être portée au **type de restaurant** et cette invitation ne peut pas avoir lieu en amont d'une négociation commerciale ou d'un renouvellement de marché, cette dernière pouvant influencer la décision du client. J'informe donc le collaborateur que cette pratique est non conforme à la déontologie de GSF.

# Trafic d'influence et conflits d'intérêt

Le trafic d'influence désigne le fait pour une personne de **monnayer** sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour **influencer une décision** qui sera prise par un tiers. Le conflit d'intérêts est un conflit entre la mission professionnelle confiée à une personne et ses **intérêts privés**. Ce conflit est capable d'influencer ses choix et la manière dont elle exerce ses fonctions, il peut remettre en cause la neutralité avec laquelle la personne doit accomplir sa mission à cause de ses intérêts personnels. Bien que cela soit rare, le Groupe est attentif à d'éventuelles réciprocity commerciales lorsqu'un client est également un fournisseur.



## Posez-vous la bonne question :

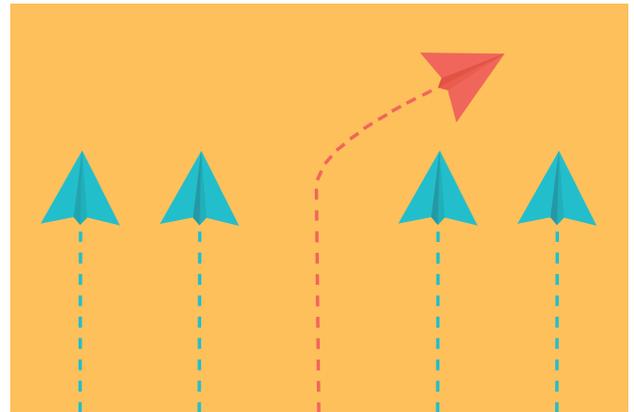
J'organise un audit et me rend compte, lors de sa présentation, que l'auditrice est la belle-sœur d'un collaborateur de GSF. Cela me met mal à l'aise.

## La bonne décision :

J'interromps l'audit et demande à l'organisme certificateur de me mettre en relation avec un autre auditeur, même si cela me pénalise au niveau du délai.

## Absence de pratique déloyale ou anticoncurrentielle

**D**'une manière générale, nos relations avec nos partenaires sont basées sur les principes **d'équité, d'impartialité et de loyauté**. Le Groupe respecte le droit de la concurrence et s'interdit tout accord ou pratiques entre entreprises indépendantes ayant pour objet ou pour effet de limiter la concurrence sur le marché. Un code de bonne conduite et de lutte contre la corruption énonce les différents principes régissant les comportements des collaborateurs de GSF.



## Blanchiment d'argent

Le blanchiment se définit comme le fait de faciliter, par tout moyen, la justification mensongère de l'origine des biens ou des revenus de l'auteur d'un crime ou d'un délit ayant procuré à celui-ci un profit direct ou indirect. Le blanchiment est également le fait

d'apporter un concours à une opération de placement, de dissimulation du produit direct ou indirect d'un crime ou d'un délit. Dès lors, GSF interdit toute action visant à retenir de l'argent dont elle ne connaît pas la source. Elle s'assure de la légalité des transactions financières.

### Posez-vous la bonne question :

Un fournisseur m'envoie sa facture. Je me rends compte que le Relevé d'Identité Bancaire (RIB) est à un autre nom d'organisation.

### La bonne décision :

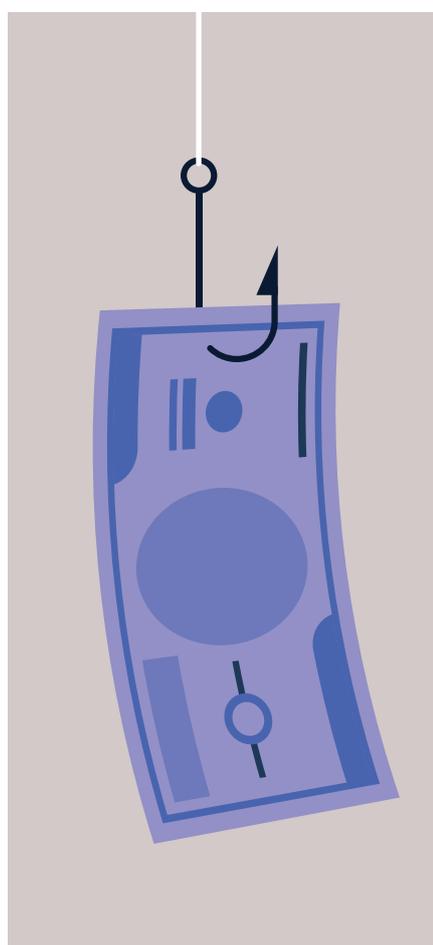
Je vérifie sur le site du greffe que le nom commercial soit bien associé au nom figurant sur le RIB.

# Usage et versement frauduleux

---

Le Groupe met à disposition du personnel des matériels et des fournitures destinés au travail de chacun pour réaliser les prestations dans les meilleures conditions. En ce qui concerne le matériel informatique, il est demandé de respecter la **charte informatique** précisant les modalités de son usage.

Des pratiques contraires à ces dispositions, et donc à l'éthique de GSF, le sont également au regard des règlements fiscaux et légaux. GSF s'engage **à ne pas pratiquer d'abus de biens sociaux ou d'utiliser à des fins politiques** (en faveur d'un parti ou d'une instance) des fonds ou des biens de la société. Cette règle s'applique aux versements directs ou indirects, que ce soit sous forme de prêts, d'avances, de dépôts ou de dons, de services, de cadeaux ou d'adhésions, et à toute transaction à destination d'une organisation politique notamment.



# Sponsoring et mécénat

Le Groupe contribue aux actions sociétales à proximité de ses implantations dans un objectif de création de valeur locale. Il s'agit donc de cibler les actions les plus cohérentes avec les valeurs de GSF, qui s'inscrivent dans la durée.

Les actions de **mécénat** doivent donc être réalisées sans rechercher d'avantages spécifiques autre que la promotion de l'image de l'entreprise. En effet, le risque est que les dons soient considérés selon les situations comme des versements illicites (pots-de-vin).

Pour ce faire, il faut se rapprocher du service Droit des Affaires afin de procéder à la signature d'une convention de mécénat qui est indispensable.

Concernant le **sponsoring**, pour lequel une contrepartie existe, il s'agit de la dimensionner et il est conseillé de se rapprocher du service Communication pour en vérifier la pertinence puis du service Droit des Affaires, avant de procéder à la signature d'une convention de sponsoring, indispensable.



## Posez-vous la bonne question :

Un élu sollicite un soutien financier pour une association dont il est président en contrepartie de l'obtention d'un marché.

### La bonne décision :

Il convient de refuser cette proposition. En effet, le soutien apporté à cette association aurait pour but d'obtenir une contrepartie qui est l'attribution d'un marché et non de promouvoir l'image de l'entreprise.

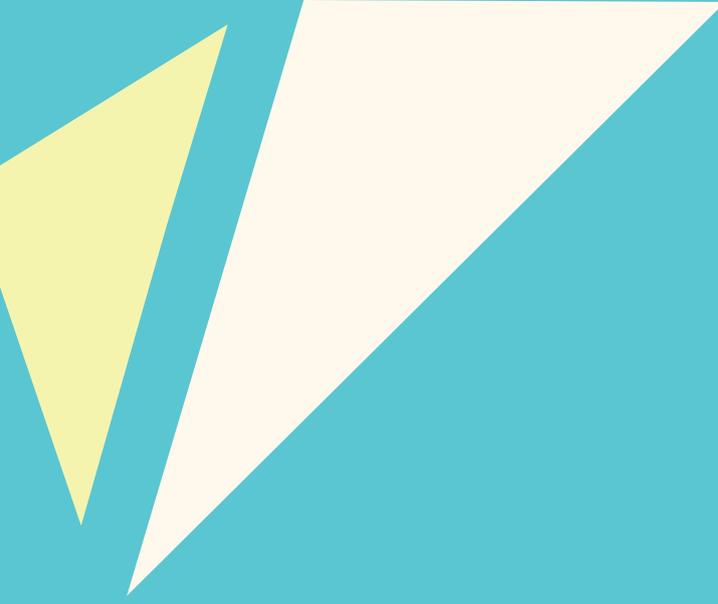
## Transparence financière vis-à-vis de l'actionnaire

---

**D**ans toutes ses relations, GSF agit de manière transparente. Il est primordial de présenter à nos actionnaires des informations fidèles, fiables et transparentes. Nous nous attachons à faire

vérifier nos données extra-financières et financières par des **professionnels indépendants**. Nous conservons et archivons l'ensemble des documents relatifs à nos résultats pendant les durées légales.





# Environnement

---

Conscient que l'activité humaine a un impact sur l'environnement, le Groupe a mis en place des moyens opérationnels et techniques pour prévenir et minimiser ce dernier. Dans le cadre de son système de management intégré, sa politique formalisée en la matière s'appuie sur la norme **ISO 14001** et sur les analyses environnementales systématisées au plus près du terrain et traite de toutes les dimensions significatives du sujet.

# Application de l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement

---

Le Groupe s'attache à respecter la réglementation et à se tenir au calendrier fixé par le législateur. Une veille efficace lui permet d'anticiper et se préparer aux évolutions réglementaires. Pour prévenir tout dommage à l'environnement et à la **biodiversité**, des **formations** internes avec des experts GSF ou externes avec des cabinets indépendants sont conduites avec des outils pédagogiques dédiés et des moyens divers : Université GSF, webinaires, causeries, livret éco-gestes... Le principe de précaution trouve tout son sens avec la sélection des produits menée par le service Achats visant à supprimer les propriétés de danger (secteur tertiaire) et à substituer la chimie classique par

des **solutions alternatives**. Une grille de critères permet d'objectiver les différentes solutions en fonction notamment de leurs impacts environnementaux.

L'approche conduite par GSF est partagée avec ses clients tant sur l'identification des points de vidange des eaux usées que des dispositifs de tri des déchets...

Des modes opératoires spécifiques au traitement des situations d'urgence sont réalisés et explicités aux collaborateurs, comme le renversement accidentel de produit (utilisation de kit antipollution) afin de garantir la maîtrise opérationnelle des risques.

## Posez-vous la bonne question :

Mon client me suggère d'utiliser un produit dont la Fiche de Données Sécurité révèle une dangerosité pour l'Homme et son environnement.

## La bonne décision :

Appuyé par le service Achats, je procède à une solution alternative et propose un produit ne présentant pas de dangerosité et conservant les propriétés nécessaires pour réaliser la prestation.

## Prise d'initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Afin d'exercer ses activités de manière durable et responsable, le Groupe s'appuie sur une démarche s'inspirant des « **5R** » : Refuser, Réduire, Réutiliser, Recycler, Rendre à la terre. En complément, la démarche Achats Responsables est reconnue par le label Relations Fournisseurs et Achats Responsables et prend en compte **l'analyse du cycle de vie des produits**. Conscient de l'enjeu concernant la lutte contre le changement climatique et afin d'être acteur de la neutralité collective encadrée par les Accords de Paris, le Groupe accélère sa transition

écologique et énergétique et s'engage dans une démarche de neutralité carbone.

Après avoir mesuré son empreinte carbone, des **actions de réduction** sont d'ores et déjà engagées notamment dans le cadre de la politique de mobilité durable du Groupe (verdissement flotte automobile, mise en place du forfait mobilité durable, éco-conduite, etc...) et de la performance énergétique des bâtiments, avec le recours à des énergies faiblement carbonées grâce à la pose de panneaux photovoltaïques.



Toutes ces actions ne peuvent avoir lieu qu'en s'appuyant sur les femmes et les hommes du Groupe qui sont sensibilisés aux éco-gestes par l'intermédiaire de communications et d'événements.

Cette approche est partagée avec les clients en leur proposant des solutions alternatives comme l'éco-pâturage, l'utilisation de centrale de dilution, afin d'inscrire les prestations dans une

logique **d'économie circulaire**.

Conscient que ces efforts risquent de ne pas être suffisants, le Groupe étend sa contribution en dehors de sa chaîne de valeur en apportant son concours à des projets de reboisement visant notamment à développer des puits de carbone, ou encore à des projets de réhabilitation de fermes agricoles.

## Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies plus respectueuses de l'environnement

---



**L**e modèle GSF s'appuie sur des démarches d'innovations co-construites avec un ensemble de partenaires et communiquées grâce à différents vecteurs : Lab Actus, Achats spécial Innovation, Prisme... Le GSF Lab, cellule d'innovations, met en place des essais et démontre l'intérêt des solutions identifiées. Les **alternatives à la chimie conventionnelle** sont **systématiquement étudiées** et proposées : électrolyse de l'eau, eau ozonée, UV, lumière pulsée, utilisation de microfibrilles... Le matériel est toujours plus efficient, moins consommateur d'énergie et de ressources, moins émetteur de particules. Avec un objectif d'adaptation aux nouvelles organisations de travail chez nos clients, la prestation à l'usage tend à se développer.



# Autres principes

## Systèmes d'information et de communication

GSF met à disposition de ses collaborateurs des **matériels** et outils de communication tel que les ordinateurs, tablettes, téléphones portables, accès à internet, applications et logiciels. Ces outils sont destinés à un usage professionnel. Toute communication contraire à la loi est interdite.

## Respect du Code éthique

Chacun a la responsabilité et l'autorité de signaler une activité contraire à ce Code et cela sans répercussion pour la personne. Si vous soupçonnez une violation du présent Code ou de la loi, vous devrez soumettre le problème à votre supérieur hiérarchique. Vous pouvez également suivre la **procédure d'alerte** et de recueil des signalements, disponible sur le site internet ([www.gsf.fr](http://www.gsf.fr)). GSF prend toutes les mesures et garanties nécessaires pour assurer la sécurité, la confidentialité

## Représentation de la société

La réputation de GSF dépend du comportement de chacun de ses collaborateurs. Il est attendu qu'ils agissent en gardant à l'esprit **les intérêts du Groupe** notamment en cas d'usage des réseaux sociaux. Chacun doit être attentif, lorsqu'il s'exprime en qualité de professionnel, à l'image qu'il véhicule.

et l'anonymat du lanceur d'alerte, de la ou des personnes visées par le signalement, ou de toute autre personne impliquée. En outre, toutes représailles, directes ou indirectes, à l'encontre d'un lanceur d'alerte **ne seront pas tolérées**.

L'utilisation abusive du système (lorsque le lanceur d'alerte n'agit pas de bonne foi par exemple, ou lorsqu'il agit dans un but de gain personnel) peut l'exposer à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires prévues par la loi.

## Le rôle du manager

La ligne managériale fait la force de notre organisation. Le manager reste l'interlocuteur privilégié pour répondre aux éventuelles préoccupations de ses collaborateurs et être à leur écoute. A ce titre, il est de son devoir d'être exemplaire, de promouvoir une conduite éthique, en lien avec les valeurs fondamentales du Groupe.



### Posez-vous la bonne question :

- Semble-t-il que ce soit la bonne chose à faire, à décider ?
- Est-ce en toute légalité avec les lois et réglementations et le Code de conduite de GSF ?
- Serais-je fier si jamais mes actions étaient reportées dans la presse ou les réseaux sociaux ?
- Serais-je à l'aise de parler de mes actions et décisions avec mes proches ? Est-ce que cela contribue à donner une bonne image de GSF ?

### La bonne décision :

Si la réponse à n'importe laquelle de ces questions est **NON** : l'action peut avoir des conséquences graves. Demandez conseil auprès de votre supérieur hiérarchique. Si la réponse à toutes ces questions est **OUI** : procédez avec confiance.

# Mécanisme de contrôle et d'évaluation

Dans le cadre de son amélioration continue et afin de maintenir une performance durable, la cartographie des risques du Groupe tient compte, dans le cadre de sa mise à jour, des résultats d'audits internes. Ils sont réalisés par le contrôle de gestion en matière sociale, comptable, fiscale, conformité à l'éthique des affaires et par le service Système de Management Intégré par son réseau régional de coordonnateurs QSE pour la partie Qualité, Santé Sécurité et Environnement.

Ces audits sont réalisés grâce à des outils informatiques permettant la gestion centralisée des constats et le suivi des actions correctives (plan d'actions) ainsi que des indicateurs afférents.

Des audits de certification externe (ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, MASE, Qualianor) et des audits énergétiques portant sur les bâtiments et la flotte automobile complètent également cette démarche.

GSF, en tant que fournisseur et partenaire de grands groupes internationaux est, à ce titre, régulièrement interrogé par ses clients. Pour leur fournir une information objective et pertinente, la démarche RSE du Groupe GSF est depuis 2012 évaluée par la plateforme Ecovadis. De même, en tant que membre du Réseau France du Pacte Mondial, GSF partage ses Communications sur le Progrès (COPs) tous les ans.

Par ailleurs, GSF rend également compte de ses engagements sur **la plateforme de divulgation environnementale** du Carbon Disclosure Project (CDP) depuis 2021.



**Ce code est destiné  
à préserver les valeurs  
du Groupe GSF et à en  
assurer sa pérennité.**

# Documents de référence

- « Nos convictions »
- Nos engagements
- Les incontournables
- La charte de bon usage des outils informatiques
- La charte de bonne utilisation de l'image de la marque et de la charte graphique GSF
- La politique voyages
- Le rapport annuel
- La convention d'engagement développement durable fournisseurs
- La procédure de lanceur d'alerte et de recueil des signalements
- Le code de bonnes pratiques et de prévention de la corruption
- Politique cadeaux et invitations



