



**mo
xia**

Créative et
Responsable

CHARTE RSE

Édition Juin 2020





Édito

L'esprit Inoxien

Fondée en 1995, Inoxia a très vite pris parti en faveur d'une communication plus responsable, en accompagnant ses clients privés et institutionnels dans leur prise en compte des enjeux sociétaux et environnementaux.

Notre ADN historique se retrouve pleinement dans cette Charte RSE, qui exprime nos valeurs et **notre positionnement d'agence de communication responsable**.

Nous revendiquons une RSE intégrative, que nous plaçons au cœur de notre stratégie et de notre culture d'entreprise :

- En interne, l'esprit Inoxien se caractérise par **la bienveillance, un mode de management participatif et la recherche permanente du bien-être au travail** pour les 26 collaborateurs.
- En externe, de nos préconisations, à la fabrication des supports de diffusion, nous sommes guidés par le **principe de créativité sobre et positive**. Nous passons systématiquement nos réflexions au tamis de ces 3 questions : « est-ce utile ? », « est-ce responsable ? », « est-ce vérifiable ? ». Répondre à ces interrogations nous conduit à élaborer des **campagnes plus minimalistes**, de manière honnête et inclusive.

Depuis plus d'un an, nous sommes fiers d'être **labellisés Lucie 26000**, une étape qui structure notre implication. Aujourd'hui, cette feuille de route formalise notre progression. **Elle nous engage sincèrement et durablement envers toutes nos parties prenantes.**

Amandine PLACIN-GEAY
Directrice générale associée



Sommaire

1. CODE DE CONDUITE ET ESPRIT INOXIEN	p.06	5. CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL	p.21
2. RESPECT DE LA LOI ET DE LA RÉGLEMENTATION	p.08	6. POLITIQUE DE RELATIONS FOURNISSEURS	p.22
2.1. Politique de lutte contre la corruption	p.08	7. POLITIQUE DE RELATIONS CLIENTS	p.23
2.2. Rétributions, cadeaux et avantages	p.10	8. MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE ET COMITÉ RSE	p.24
2.3. Politique de lobbying responsable	p.11	9. GLOSSAIRE	p.26
3. RESPECT DE LA PERSONNE	p.12		
3.1. Droits de la personne	p.12		
3.2. Non-recours au travail illégal	p.12		
3.3. Politique de lutte contre le harcèlement moral ou sexue	p.13		
3.4. Politique de lutte contre la discrimination	p.13		
3.5. Droit à la déconnexion - Extrait charte informatique	p.14		
4. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	p.18		
4.1. Politique de déplacements urbains	p.18		
4.2. Limitation de nos consommations de ressources	p.20		



1. CODE DE CONDUITE ET ESPRIT INOXIEN

Nos valeurs s'incarnent chaque jour dans nos comportements et nos relations avec l'ensemble de nos parties prenantes, tant en interne qu'en externe. Son périmètre est porté à la connaissance de l'ensemble de nos cotraitants.

Notre principe premier est l'application rigoureuse des lois et des réglementations. Mais nos règles de conduite vont au-delà.

En tant qu'agence de communication responsable, la vision même que nous avons de notre métier nous pousse à prendre en considération les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et culturels dans l'ensemble de notre chaîne de production.

Notre éthique professionnelle se base sur l'honnêteté et le respect. Nous demandons à tous nos collaborateurs et cotraitants de collaborer ensemble, de façon ouverte et dans un esprit bienveillant. De cette façon, nous maintiendrons à travers notre entreprise une culture fondée sur la confiance, la qualité, et la fiabilité.

EN TANT QU'ENTREPRISE ENGAGÉE DANS UNE DÉMARCHE RSE, L'UNE DE NOS ACTIONS PRIORITAIRES EST DE FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL NOTAMMENT À TRAVERS :

- Mettre en œuvre une culture et une organisation d'entreprise permettant de concilier vie professionnelle et vie privée pour mieux vivre et mieux travailler.
- Contribuer à la création d'emplois pérennes et à développer l'employabilité des collaborateurs à travers le développement de leurs compétences et les évolutions de carrière, mais également à travers une sensibilisation de chaque instant aux enjeux liés à la RSE et à la communication responsable.
- Favoriser le dialogue social sous toutes ses formes (baromètre social, séminaire entreprise, entretien annuel individuel, Codir mensuel, Kfé agence internes (1), réunions de veille et sensibilisation – les Tipis (2), animations organisées par la Happiness Manager...).



⁽¹⁾ Kfé agence interne : point sur la situation de l'agence mené par la direction auprès de l'ensemble des collaborateurs.

⁽²⁾ Tipis : rendez-vous mensuel pour informer, partager ou transmettre des connaissances à l'ensemble des collaborateurs.

2. RESPECT DE LA LOI ET DE LA RÉGLEMENTATION

2.1 – Politique de lutte contre la corruption

Il appartient à Inoxia de faire connaître à chacun de ses collaborateurs les règles juridiques et à tous, de les respecter. Il en va de la réputation d'Inoxia qui applique une tolérance zéro en la matière.

CONFORMÉMENT À LA LOI, IL EST AINSI FORMELLEMENT INTERDIT :

- De promettre, de donner, d'accepter, de solliciter un avantage financier ou non financier indu (y compris toute promesse d'embauche) quelle qu'en soit la valeur.
- Directement ou indirectement via un intermédiaire.
- En provenance ou à destination d'un agent public ou d'une personne privée ou à l'un de leurs proches dans tous les pays.
- Dans le but d'inciter ou (récompenser une personne) à agir ou à ne pas agir dans le cadre de ses fonctions en violation des lois applicables.

Il est demandé à chaque collaborateur d'adopter la plus grande vigilance quant aux comportements employés par l'ensemble de nos parties prenantes et plus spécifiquement nos clients et nos fournisseurs. En cas de détection de comportements contraires aux exigences de la loi, il pourra être mis fin à toute relation contractuelle avec ces derniers.

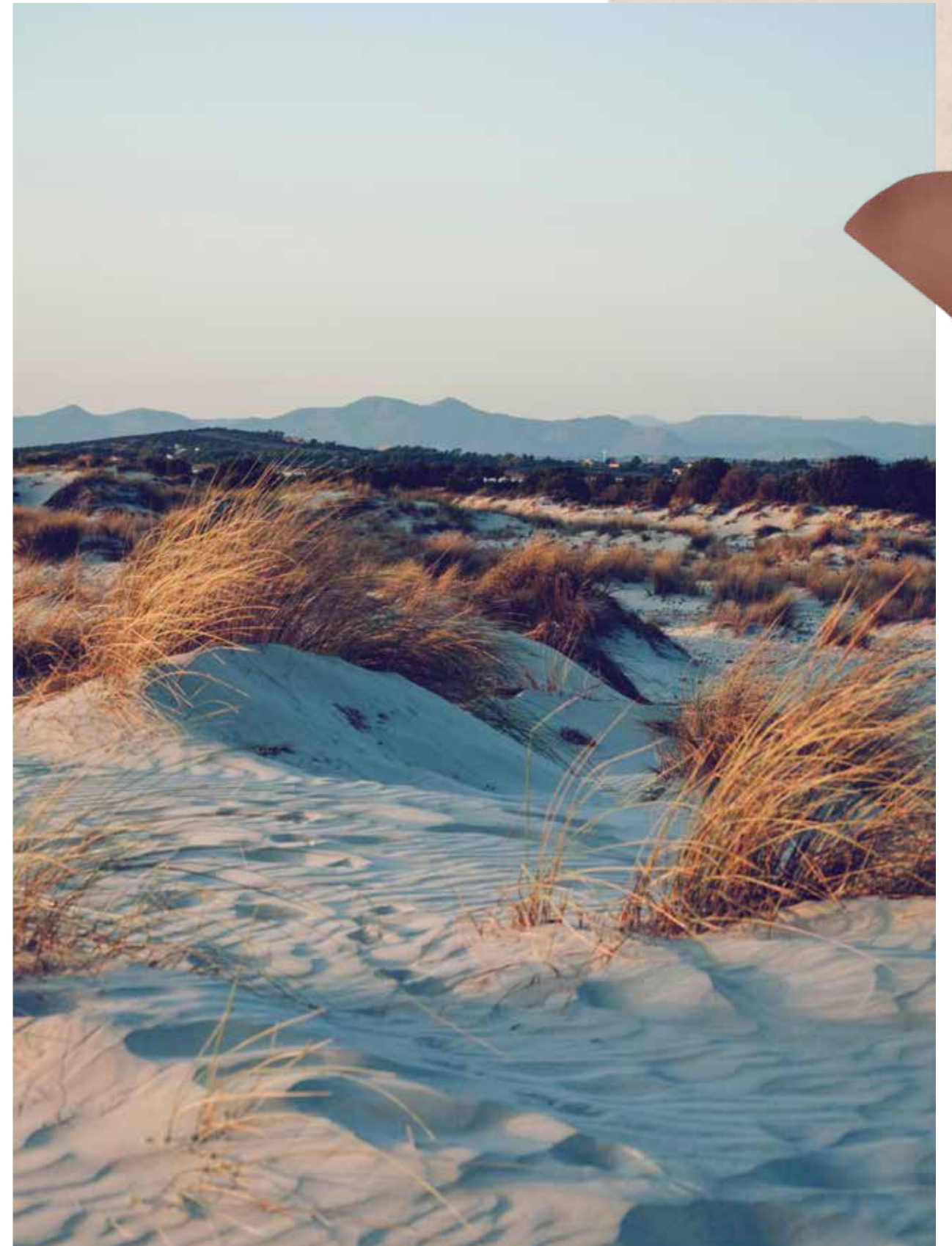
Tout collaborateur se livrant à de tels agissements, soit en tant que « corrupteur », soit en tant que « corrompu » dans le cadre de ses activités professionnelles, s'expose, outre les sanctions prévues par la loi, à des sanctions disciplinaires qui pourront aller jusqu'au licenciement.

La corruption peut être directe ou indirecte via un intermédiaire (pouvant, le cas échéant, donner lieu à un trafic d'influence). La contrepartie attendue à l'acte de corruption peut être de « faire » ou de « ne pas faire ». La corruption peut être active ou passive, en ce sens qu'elle peut être à l'initiative du « corrupteur » ou du « corrompu ».

Dans les faits :

Plusieurs dispositifs de prévention ont été mis en place au sein de l'agence afin de prévenir tout risque de corruption. Ils incluent :

- Une formation de sensibilisation à la lutte contre la corruption dispensée en 2020 auprès des membres du CODIR (5 membres).
- La formalisation de procédures internes, dont la présente Charte.
- Des règles strictes en matière de cadeaux et d'invitations (cf. 2.2).
- Une procédure d'alerte diffusée à l'ensemble des collaborateurs.
- La nomination de deux collaborateurs référents volontaires dans le cadre de notre procédure d'alerte.



2.2 – Rétributions, cadeaux et avantages

Les collaborateurs et leurs relations d'affaires sont strictement encadrés par nos procédures internes.

Seuls les cadeaux ou avantages de faible valeur, qui ne sont pas versés en espèces, conformes aux usages commerciaux en vigueur et non contraires à la loi ou la réglementation, sont autorisés.

Dans les faits :

L'agence Inoxia interdit strictement à l'ensemble de ses collaborateurs :

- De recevoir ou d'offrir une somme d'argent, un équivalent (objet de luxe), des voyages ou séjours sans lien avec l'activité professionnelle, quel qu'en soit le montant.
- D'offrir un quelconque présent à un agent public, à l'un de ses proches ou de ses mandataires quel qu'en soit le montant.
- De recevoir de la part d'une même contrepartie ou d'offrir à une même contrepartie un ou plusieurs présents dont la valeur annuelle cumulée serait supérieure ou égale à 150 €.
- La participation ou l'organisation d'événements est autorisée dès lors que ces derniers revêtent un caractère strictement professionnel et n'impliquent aucun frais d'hébergement. Il s'agit par exemple de petits déjeuners de formation, d'inaugurations et autres événements de communication.
Les événements dits de loisirs (spectacles, événements sportifs...) sont autorisés mais requièrent l'accord préalable de la hiérarchie.
- Concernant les repas d'affaires : ils sont autorisés à condition qu'ils revêtent un caractère strictement professionnel ; ils doivent, dans tous les cas, faire l'objet d'une déclaration à la hiérarchie.

Chacun doit déclarer tout présent reçu ou offert, quel qu'en soit le montant, à son supérieur hiérarchique. Un tableau de suivi est tenu et disponible dans le serveur interne de l'agence.

2.3 – Politique de lobbying responsable

Dans le cadre de ses engagements pour garantir les conditions d'une concurrence loyale, l'agence agit pour la défense de ses intérêts légitimes en s'assurant du bienfondé de sa démarche. Inoxia ne cherche pas à obtenir un avantage politique ou réglementaire indu et fait preuve d'intégrité et de probité intellectuelle dans toutes ses relations avec les agents et organismes publics et privés.

Dans les faits :

L'agence Inoxia interdit à l'ensemble de ses collaborateurs :

- D'offrir des avantages, cadeaux, invitations ou prise en charge de frais dans le simple but d'influencer des décideurs publics et de compromettre leur impartialité.
- De toute démarche visant à obtenir des informations ou décisions par des moyens illégaux.



3. RESPECT DE LA PERSONNE

3.1 – Droits de la personne

Inoxia attache la plus haute importance aux droits des personnes, à leur dignité en toutes circonstances et à leurs singularités. Le respect de la vie privée et de la diversité, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations ou encore la prévention et la sanction de toutes les formes de harcèlement font partie intégrante de notre gouvernance. L'agence attend de ses collaborateurs qu'ils agissent dans le cadre professionnel en accord avec ces principes d'éthique, quels que soient leur métier, leur niveau de responsabilité et leurs interlocuteurs. Inoxia s'engage à éviter toutes activités qui ne respecteraient pas le droit des personnes.

Dans les faits :

Dans le cadre de leurs missions, les deux membres du CSE sont disponibles et à l'écoute des collaborateurs pour prévenir et limiter au maximum les risques psychosociaux et les accompagner dans des démarches éventuelles auprès de la médecine du travail. Par ailleurs, un système d'alerte est mis à la disposition des collaborateurs afin de leur permettre de signaler tout cas de discrimination, harcèlement ou de non-respect de la personne.

3.2 – Non-recours au travail illégal

Inoxia déclare ne pas avoir recours au travail illégal (travail dissimulé, prêt illicite de personnel, emploi d'une personne étrangère démunie de titre de travail, cumul irrégulier d'emploi...).

Dans les faits :

- La direction d'Inoxia atteste sur l'honneur que l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires à ce jour et au titre de l'activité de la société ont été déposées auprès de l'Administration Fiscale.
- Toutes les prestations sont réalisées avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L.8211-1 et suivants, L.3243-1 et suivants, R.3243-1 et suivants et L.1221-10 du Code du Travail dans le cadre du contrat conclu avec la société Inoxia.
- La direction est particulièrement vigilante au nombre de stagiaires présents simultanément dans ses effectifs. En tant qu'entreprise de plus de 24 collaborateurs, nous accueillons 4 stagiaires maximum en même temps.

3.3 – Politique de lutte contre le harcèlement moral ou sexuel

Inoxia ne tolère aucune forme de harcèlement moral ou sexuel. La direction demande à chaque collaborateur de l'alerter ou bien de lancer une procédure d'alerte afin de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour faire cesser toute situation de harcèlement moral ou sexuel qu'il subit ou dont il aurait connaissance.

3.4 – Politique de lutte contre la discrimination

Inoxia condamne toute forme de discrimination. L'agence s'engage à favoriser la diversité culturelle en créant un environnement où chacun bénéficie de l'opportunité de s'épanouir professionnellement et personnellement.

Inoxia met en œuvre une politique de recrutement non discriminatoire et transparente. Les collaborateurs en charge du recrutement portent les règles déontologiques de l'agence. Toute sélection fondée sur des motivations non professionnelles (religion, âge, sexe, opinions politiques, origine ethnique, appartenance syndicale...) est proscrite.

Dans les faits :

- La formalisation de procédures internes, dont la présente Charte.
- Une procédure d'alerte diffusée à l'ensemble des collaborateurs.
- La nomination de deux collaborateurs référents volontaires dans le cadre de notre procédure d'alerte.

Dans les faits :

- Les collaborateurs en charge du recrutement vont suivre en 2020 une formation à la lutte contre la discrimination (définition des discriminations, cadre juridique, application des notions d'égalité des chances...).
- La formalisation de procédures internes, dont la présente Charte.
- Une procédure d'alerte diffusée à l'ensemble des collaborateurs.
- La nomination de deux collaborateurs référents volontaires dans le cadre de notre procédure d'alerte.



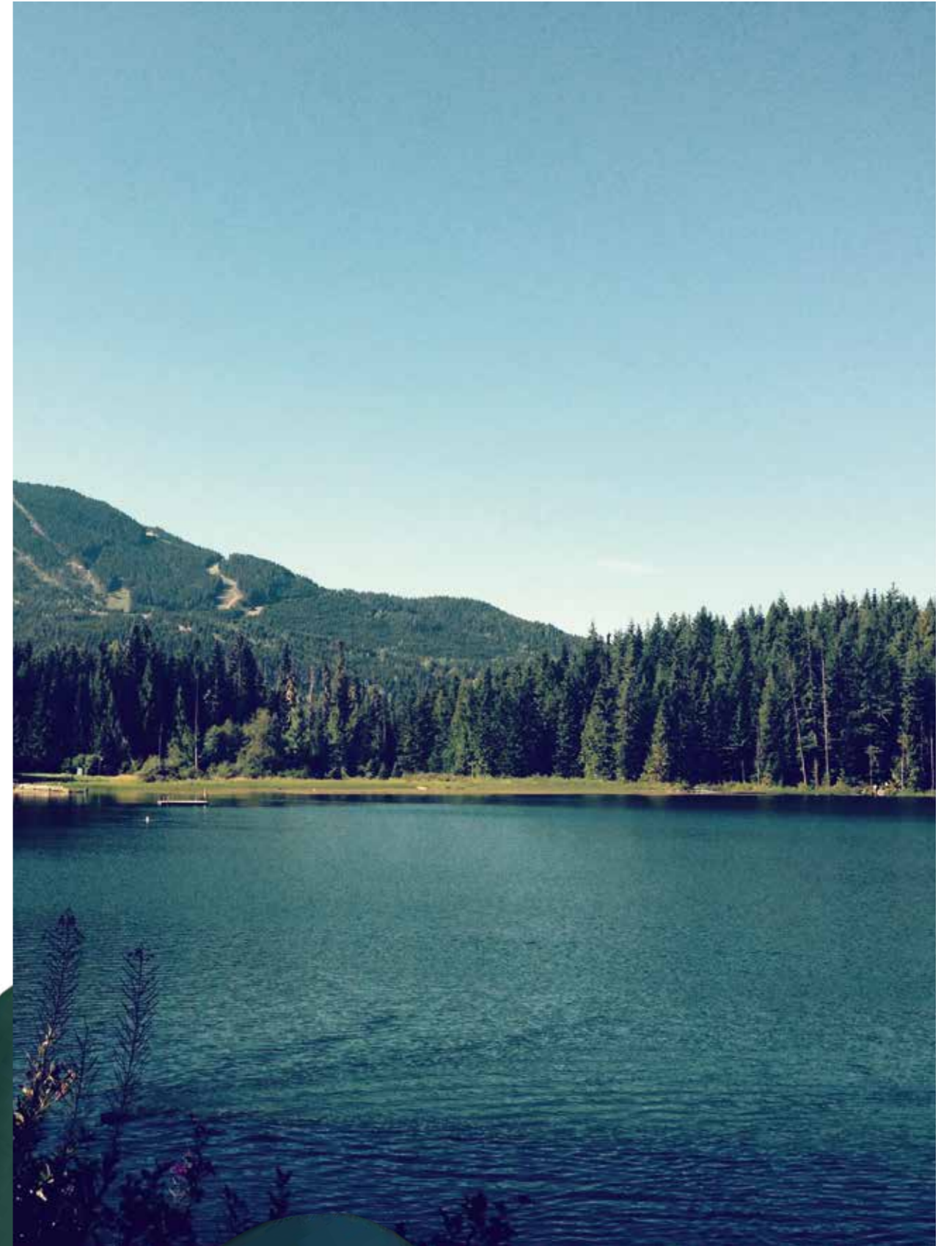
3.5 – Droit à la déconnexion

Inoxia met à la disposition à l'ensemble de ses parties prenantes sa Charte Informatique accessible sur son site internet : www.inoxia.com/charte-informatique

Cette dernière comprend un chapitre sur le droit à la déconnexion comme suit :

L'entreprise réaffirme l'importance du bon usage des outils numériques et de communication professionnels et de la nécessaire régulation de leurs utilisations pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle de ses salariés.

Le temps de travail habituel correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise. Ce temps comprend les heures normales de travail du salarié et les éventuelles heures supplémentaires. En sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels, les temps de jours fériés et de jours de repos, les temps d'absences autorisées, de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.)



Mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Mesures visant à favoriser la communication

Chaque salarié, et plus particulièrement chaque cadre manager, doit s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles.

Lors de l'utilisation de la messagerie électronique, il doit veiller :

- à la pertinence des destinataires du courriel et à l'utilisation modérée des fonctions « Répondre à tous » et « Copie à » ;
- à la précision de l'objet du courrier, cet objet devra permettre au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel ;
- à la clarté, la neutralité et la concision de son courriel ;
- au respect des règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
- à la pertinence et le volume des fichiers joints au courriel.

Suivi de l'usage des outils numériques

Les mesures et engagements pris par l'entreprise dans la présente charte sont susceptibles d'évolution pour tenir compte des demandes et besoins des salariés.

Les salariés sont tenus de laisser sur leurs lieux de travail leurs outils professionnels de communication sauf en cas de déplacement professionnel ou rendez-vous tôt le lendemain.

Dans les faits :

Inoxia s'engage :

- À établir un bilan volumétrique des boîtes mails de chaque collaborateur selon une périodicité trimestrielle pour gérer de manière adaptée les flux d'information.
- À proposer à chaque salarié de remplir chaque année un questionnaire, personnel et anonyme, sur l'usage des outils numériques et de communication professionnelle, ceci pour permettre une meilleure compréhension des besoins individuels et collectifs.

Les résultats issus de ce suivi seront communiqués aux membres du CSE.

Si les mesures de suivi font apparaître des risques pour la santé des salariés ou des difficultés, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre toutes les actions préventives et/ou correctives propres à faire cesser ce risque et lever ces difficultés.

Au quotidien, Inoxia a mis en place un outil de communication interne (Microsoft Teams) afin de réduire la volumétrie mail globale de l'agence.



4. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

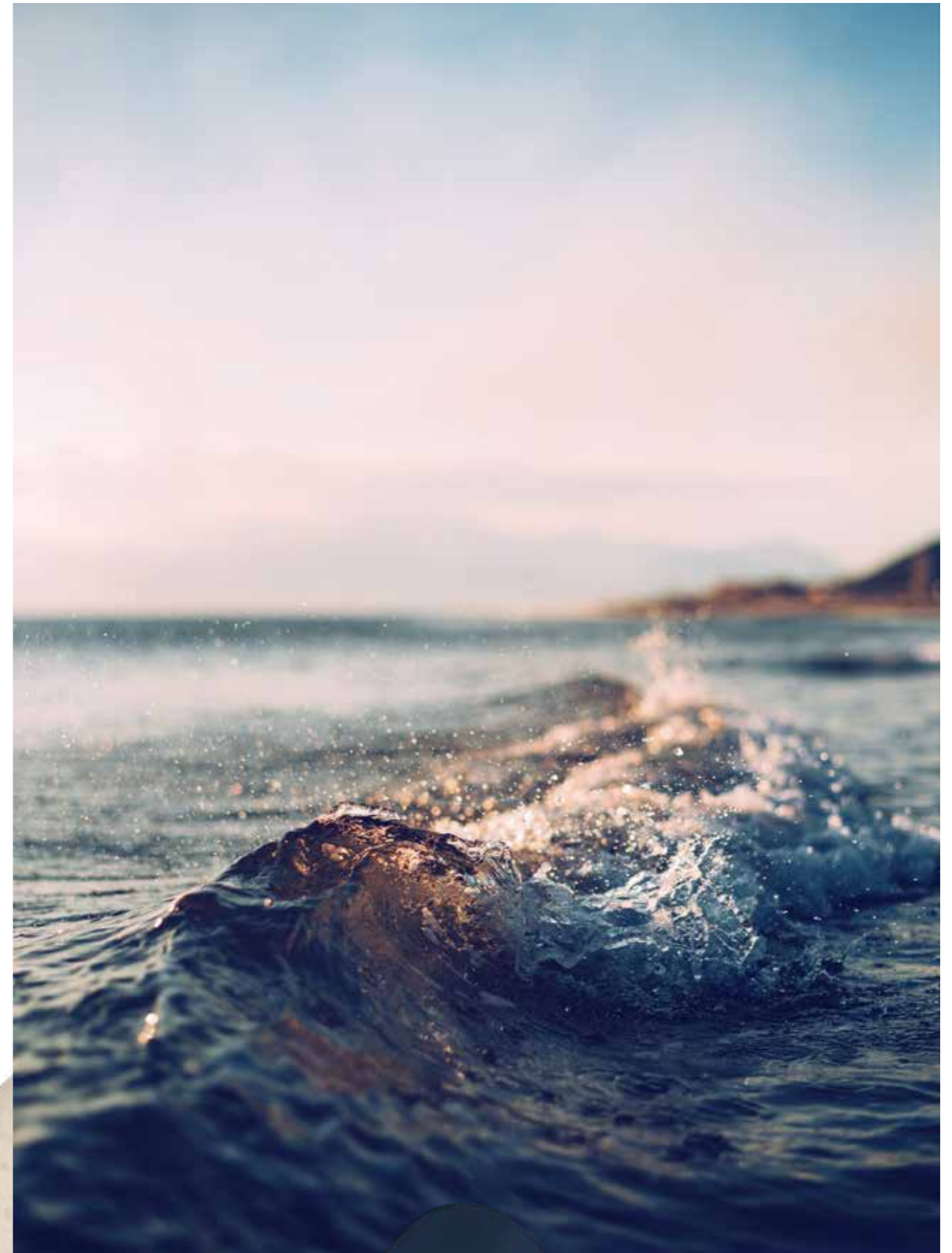
En tant qu'entreprise nos objectifs sont l'intégration de l'environnement dans la conception et la production de nos prestations de service et dans l'utilisation de notre bâtiment, mais également la maîtrise des impacts de notre activité sur notre territoire.

4.1 – Politique de déplacements urbains

L'agence a depuis toujours sensibilisé l'ensemble de ses collaborateurs aux principes des déplacements durables à travers notamment la préférence accordée à la mobilité douce. L'entreprise encourage les salariés à utiliser le vélo et les transports publics au travers d'une politique de remboursement des frais et de mise à disposition d'alternatives à la voiture.

Dans les faits :

- Vélo : possibilité de bénéficier d'une indemnité kilométrique de 0,25 € du km (200 € par an).
- Transport public : remboursement de 50 % du coût de l'abonnement.
- 3 vélos sont mis à disposition des salariés pour leurs déplacements professionnels.
- Un membre du Conseil d'Administration bénéficie d'un « vélo de fonction » dans le cadre de ses avantages en nature.
- Un membre du Conseil d'Administration bénéficie d'une voiture de fonction.
- Lorsque les transports en commun ne peuvent pas être privilégiés, le co-voiturage est alors systématiquement mis en place pour les rendez-vous clients/prospects.
- La direction demande à ses collaborateurs de favoriser le train face à la voiture et de ne pas utiliser les transports aériens.
- Les collaborateurs peuvent également utiliser des voitures en libre-service à travers un abonnement de l'entreprise.
- Chaque année l'agence établit un suivi des trajets de l'ensemble des collaborateurs liés à leurs déplacements professionnels pour établir des indicateurs et viser une amélioration sur la base d'un bilan annuel.



4.2 – Limitation de nos consommations de ressources

Les collaborateurs s'efforcent de participer à la diminution de leur empreinte environnementale dans leur travail quotidien en veillant à réduire leurs consommations de papier, énergie, eau, ainsi que leurs déplacements polluants.

L'aspect environnemental est pris en compte à tous les stades de la chaîne de prestations de l'agence : achats, recommandations stratégiques, propositions créatives, décisions liées au développement commercial, gestion sur site de l'activité quotidienne, de remboursement des frais et de mise à disposition d'alternatives à la voiture.

Dans les faits :

Réductions et achats :

- Achat de fournitures privilégiant systématiquement les produits à faible impact environnemental.
- Réutilisations, réparations des matériels de bureautique jusqu'à obsolescence.
- Achat de téléphones reconditionnés. Les réparations et les mises à jour pour les maintenir opérationnels le plus longtemps possible.
- Tri et recyclage des déchets de l'entreprise à travers la plateforme Elise pour les papiers/cartons, plastiques, cartouche d'encre, canettes, appareils électriques.
- Une partie de l'ameublement est réalisé à travers du recyclage de matériel.
- Achat de la vaisselle de l'entreprise chez Emmaüs afin de supprimer l'utilisation de la vaisselle à usage unique.
- Inoxia a offert à tous ses collaborateurs des tasses à café (vs gobelet à usage unique).
- L'extinction de toutes les lumières et l'arrêt de tous les matériels électriques sont encouragés le soir et contrôlés régulièrement par la direction.
- Les achats de service sont faits en local de préférence.

Bâtiment :

- L'installation de l'agence dans le Darwin-écosystème nous permet de bénéficier des atouts du site et de sa rénovation.
- Bâtiment respectueux de l'environnement : récupération des eaux pluviales et 100 % d'énergies renouvelables.

Sensibilisation :

- Atelier Do It Yourself à travers la réalisation de produits d'entretien de la maison écologique en 2019.
- Visite de l'entreprise Elise Atlantique en 2020.
- TIPI interne dédiés :
 - Au numérique responsable avec des sujets sur le maintien, la réparation et l'achat de matériel reconditionné plutôt que du neuf.
 - À la gestion des ressources.

5. CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Les collaborateurs d'Inoxia ont accès à un grand nombre d'informations dans le cadre de leurs relations de travail. À ce titre, ils sont soumis aux obligations suivantes :

- Ils doivent respecter la plus grande discrétion, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, sur les informations sensibles relatives à l'activité de la société (toute opération et informations associées, contrats, résultats, prévisions, méthodologie, conseil - copy stratégique - données relatives à l'organisation de l'entreprise...) dont ils ont connaissance à moins qu'elles n'aient déjà été diffusées au public ;
- Ils doivent s'abstenir de communiquer ces informations à des tiers ou de les exploiter pour leur propre compte ou celui d'autrui.

Tant qu'elles n'ont pas été rendues publiques, sont considérées comme confidentielles, les informations relatives aux données stratégiques, financières ainsi que toutes les informations individuelles relatives aux ressources humaines.

Le devoir de confidentialité continue de s'imposer au collaborateur même après son départ de l'entreprise.

Dans les faits :

En outre, Inoxia s'est doté d'une charte de protection des données personnelles, consultable sur notre site : <https://www.inoxia.com/donnees-personnelles>

6. POLITIQUE DE RELATIONS FOURNISSEURS



Au-delà du respect des lois et règlements, chaque collaborateur fait preuve d'intégrité et suit les engagements pris dans ses relations avec l'ensemble de ses parties prenantes (clients, fournisseurs, autorités publiques et autres partenaires d'Inoxia). Il doit également faire preuve d'équité dans le traitement des partenaires et fournisseurs ; toute préférence doit être donnée en fonction de critères objectifs et transparents conformément aux procédures en vigueur dans notre entreprise.

Il est interdit, sauf accord préalable de la Direction, de mener une activité d'employé, consultant, agent ou directeur pour le compte d'un client, fournisseur ou d'un concurrent d'Inoxia.

Inoxia et les fournisseurs cherchent à éviter toute dépendance excessive. Lorsqu'une telle dépendance existe malgré tout, l'agence et le fournisseur entreprennent, dans la mesure du possible, une diversification de fournisseurs/clients.

Inoxia privilégie des relations responsables et durables avec ses fournisseurs. Elle réserve une partie de ses marchés aux petites et moyennes entreprises régionales.

Dans les faits :

Inoxia va établir en 2020 une Charte Relations Fournisseurs Responsables permettant de partager avec les fournisseurs ses engagements sociaux, sociétaux et environnementaux. Les collaborateurs devront s'assurer que les fournisseurs la signent. Dans le cas où un fournisseur n'est pas en mesure de respecter certaines de ces dispositions, il est tenu d'en informer Inoxia, afin de convenir ensemble de mesures correctives et préventives et d'un planning. Le non-respect par le fournisseur d'un de ces principes peut constituer une cause de rupture de la relation commerciale.

Inoxia est vigilante à retranscrire ses engagements en faveur du développement durable dans l'ensemble de sa chaîne de valeurs.

7. POLITIQUE DE RELATIONS CLIENTS



Inoxia est une entreprise à taille humaine qui privilégie dans tous ses rapports avec ses parties prenantes des relations de proximité basées sur l'échange, la confiance mutuelle et le respect. La satisfaction de nos clients est une préoccupation quotidienne pour l'ensemble des collaborateurs de l'agence qui agissent pour proposer une qualité de service la plus efficace et satisfaisante possible.

Inoxia met en œuvre un certain nombre de dispositifs pour s'assurer de la bonne exécution des prestations commandées par nos clients. Comme par exemple la création d'un binôme systématique dans la gestion d'un compte, afin d'avoir un suivi constant des dossiers, mais également pour permettre les échanges, la prise de recul nécessaire sur les sujets. En outre, l'agence est ouverte toute l'année et une rotation des équipes constamment organisée pour les congés pour qu'il n'y ait pas de rupture dans le suivi des dossiers. Aussi, l'agence met en place des outils de suivi de projets systématiques tel que l'envoi d'ordre du jour avant les réunions, l'envoi des comptes-rendus, la tenue d'un point hebdomadaire au client à travers une worklist. Nous proposons toujours une réunion de lancement au début de chaque dossier et l'envoi ou la présentation d'un bilan en clôture de campagne.

Dans les faits :

Inoxia va lancer en 2020 une procédure concernant sa relation client, notamment à travers la mise en place d'un questionnaire systématique de satisfaction ainsi qu'un suivi des réclamations. La présente charte sera mise à jour à cette occasion.

Nous proposons toujours une réunion de lancement au début de chaque dossier et l'envoi ou la présentation d'un bilan en clôture de campagne.

8. MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE ET COMITÉ RSE

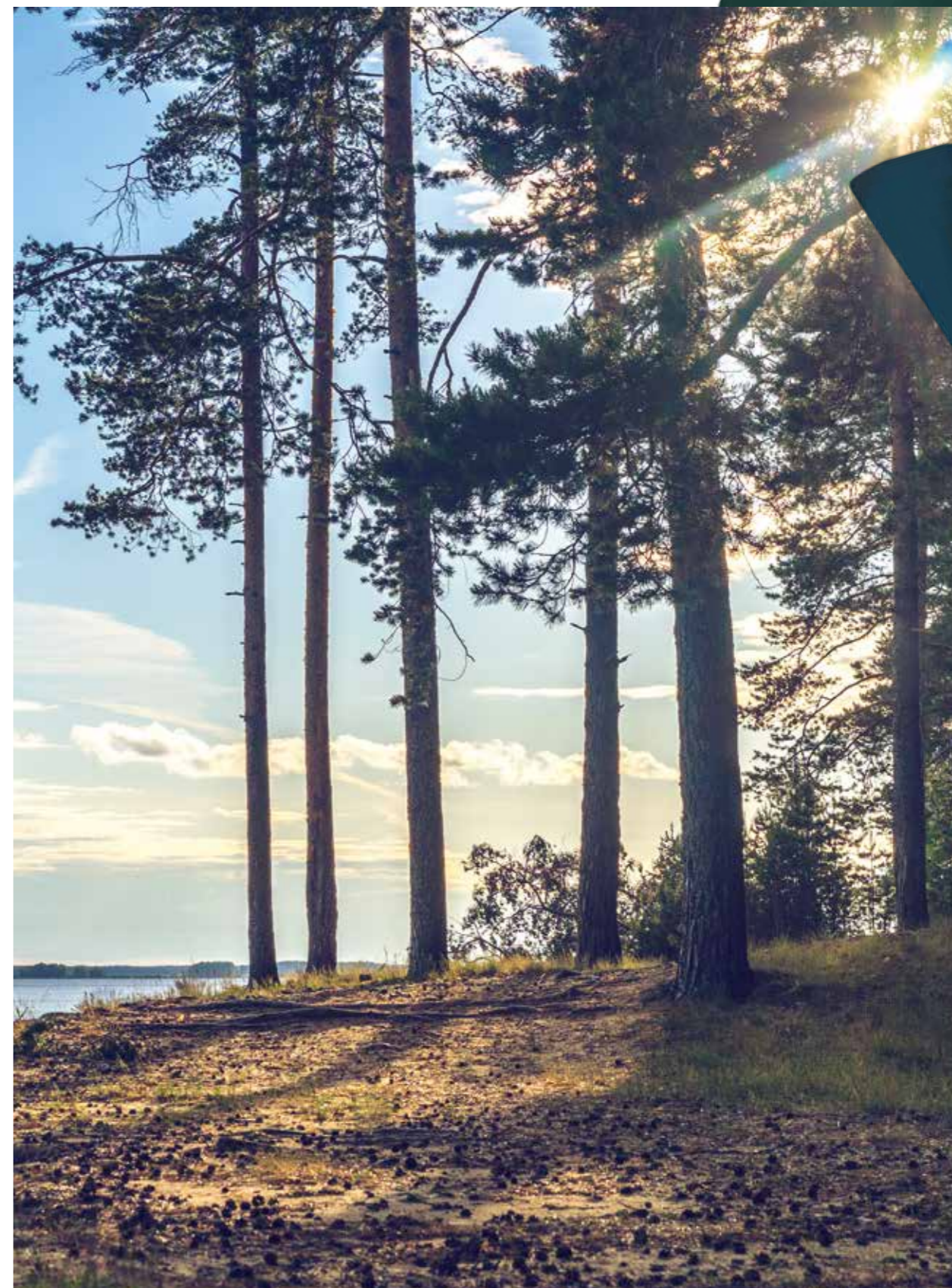
Si les membres de la direction sont les premiers garants de l'application de la Charte RSE d'Inoxia en s'assurant de son déploiement, il appartient à tout collaborateur d'être vigilant dans l'application des règles le concernant, lui-même et son entourage professionnel.

La présente Charte est adressée à chaque collaborateur. Elle est disponible sur le site Internet de l'agence et le serveur interne afin que chacun puisse s'y référer.

Un Comité RSE a été créé en janvier 2020, celui-ci est constitué de 5 collaborateurs de l'agence et piloté par la responsable RSE d'Inoxia. Leurs missions consistent à faire avancer Inoxia dans l'ensemble de ses démarches RSE. Notamment à travers la mise en œuvre des engagements que l'entreprise a pris dans le cadre de sa labellisation LUCIE 26000. Le Comité effectue et partage régulièrement en interne une veille des bonnes pratiques en matière de RSE.

Ce dernier se réunit une fois par mois, le Comité organise des restitutions de ses actions deux fois par an à tous les collaborateurs de l'agence.

Inoxia est fière d'être labellisée



9. Glossaire

C

Cadeau d'entreprise

Un cadeau d'entreprise / d'affaires ou un avantage est un cadeau, généralement un objet ou un service, qu'une entreprise offre à ses clients, partenaires lors d'événements spéciaux (anniversaire de sociétés, conférences, salons, célébration de partenariats...) en guise de remerciement.

Corruption

Est considéré comme une infraction pénale de corruption le fait de proposer sans droit, d'offrir ou promettre d'offrir (corruption active), de solliciter ou d'accepter (corruption passive), directement ou indirectement, des offres, des promesses, des dons ou des avantages quelconques pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir (ou pour avoir accompli ou s'être abstenu d'accomplir), un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat. La corruption telle que définie dans cette politique inclut les « pots-de-vin », « dessous-de-table », extorsions, paiements de facilitation et le blanchiment de ces pratiques.

D

Discrimination

La discrimination est, pour les pays qui la définissent, une inégalité de traitement fondée sur un ou des critères comme l'origine, le sexe, le handicap, la couleur de peau, la religion ; ceci notamment dans des domaines régis par la loi tels que l'emploi, l'évolution professionnelle, l'accès à la formation, etc. La discrimination directe est effective lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires. La discrimination indirecte est effective lorsqu'un critère ou une pratique apparemment neutre entraîne un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport aux autres.

Droit à la déconnexion

Peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel. Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires, etc. ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, logiciels, connexion wifi, internet/intranet, etc.

DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

Le Document Unique est la transposition « noir sur blanc » de l'évaluation des risques professionnels liés à une entreprise. Il préconise les actions à mener pour atténuer ou éliminer totalement les risques. Il doit être réexaminé régulièrement pour s'adapter aux changements de l'entreprise.

H

Harcèlement

Le harcèlement moral ou sexuel se manifeste par des comportements, des paroles, des actes répétés et hostiles portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié.

Le harcèlement moral ou sexuel est contraire à l'article 5 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen qui dispose que « Nul ne sera soumis à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants ».

L

Lobbying

Le lobbying est une contribution constructive et transparente, à l'élaboration des politiques publiques. Cette contribution vise à enrichir la réflexion des décideurs publics.

O

Objectifs du Développement Durable

Également nommés Objectifs mondiaux, sont un appel international à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité.

<https://www.agenda-2030.fr/odd/17-objectifs-de-developpement-durable-10>

P

Parties prenantes

Une partie prenante est un groupe d'individus qui peut influencer ou qui peut être influencé par la réalisation des objectifs d'une entreprise. Les parties prenantes sont en relation directe ou indirecte avec l'entreprise.

R

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Également appelée responsabilité sociale des entreprises, elle est définie par la Commission européenne comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable.

La norme ISO 26000, standard international définit le périmètre de la RSE autour de 7 questions centrales :

1. La gouvernance de l'organisation
2. Les droits de l'homme
3. Les relations et conditions de travail
4. L'environnement
5. La loyauté des pratiques
6. Les questions relatives aux consommateurs
7. Les communautés et le développement local.

T

Travail illégal

Travail dissimulé, prêt illicite de personnel, emploi d'une personne étrangère démunie de titre de travail, cumul irrégulier d'emploi. Le travail dissimulé constitue un délit au sens du droit du travail. Il permet à celui qui le pratique d'échapper à ses obligations fiscales et sociales.



La présente charte est accessible sur le site internet www.inoxia.com

pour tout renseignement

05 57 97 70 15 ou contact@inoxia.com

Crédit photos : Unspash.



Avec le soutien de la
Région Nouvelle-Aquitaine

