Hedis
L'hygiène et la vie

# Guide R.S.E

*"Voyage au Cœur de Notre Responsabilité Sociale"*

**2025**
juillet

Groupe HEDIS
136, rue Victor Hugo
92300 LEVALLOIS-PERRET

SILVER | Top 15%
ecovadis
Sustainability Rating
JUL 2025

01 - Hedis : qui sommes-nous ?

## NOS ENGAGEMENTS SOCIAUX

02 - Diversité et inclusion
03 - Expérience salarié
04 - Social

## NOS ENGAGEMENTS SANTÉ, SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENTAUX

05 - Qualité de vie et condition au travail (QVCT)
06 - HSE
07 - Environnement

## NOS ENGAGEMENTS ÉCONOMIQUES

08 - Politique Achats
09 - Parcours Clients

## NOTRE CADRE ÉTHIQUE

10 - Ethique et Responsabilité
11 - Informatique et numérique

## NOS ACTIONS SOCIÉTALES

12 - Actions sociales et citoyennes

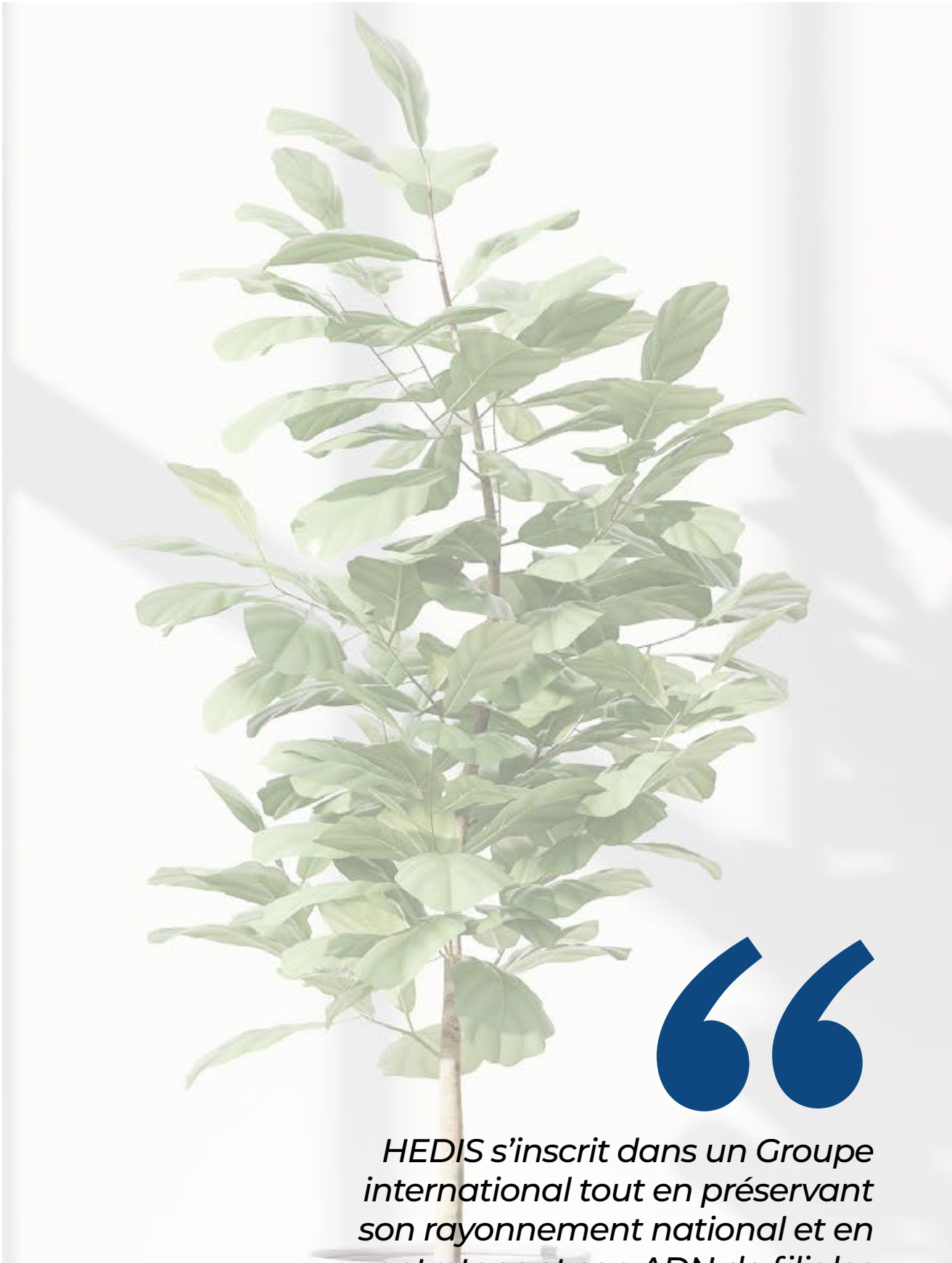
# Sommaire

**Hedis est un groupe de 14 sociétés de distribution de produits et de matériels d'entretien et d'une société de services à destination des professionnels.**
**Notre fort ancrage régional fait parti de notre ADN.**

SILVER | Top 15%
ecovadis
Sustainability Rating
JUL 2025

ISO 45001
apave Certification

Great Place To Work.
Certified
DÉC 2024 - DÉC 2025
FRANCE



*HEDIS s'inscrit dans un Groupe international tout en préservant son rayonnement national et en entretenant son ADN de filiales locales à l'ancrage territorial fort.*

01

# Le Groupe Hedis

Depuis plus de 30 ans, le Groupe HEDIS est un des leaders de la distribution de produits et de matériels d'entretien et d'hygiène au travers de ses 14 filiales réparties sur l'ensemble du territoire national.

Depuis 2017, HEDIS appartient au Groupe britannique BUNZL duquel sont impulsées nos politiques sociales, environnementales, juridiques et réglementaires.

## Qui sommes-nous ?

## Les dates clés

**1991**
Création du groupe
Aquisition de **Sodiscol**

**1992**
Acquisition de **A.E.D.** et **Gama 29**

**1994**
Acquisition de **Fichot Hygiène**

**1996**
Création de la marque propre **DESTY**

**1998**
Acquisition de **B.H.E**

**2002**
Création de la marque propre **FAR**

**2003**
Acquisition de **Daugeron** et **Mat'Hygiène**

**2005**
Acquisition de **Blanc** et **Orru**

**2008**
Acquisition de **Sopecal Hygiène**

**2009**
Acquisition de ICA Hygiène

**2010**
Acquisition de **Nicolas Entretien**

**2015**
Verso Hygiène devient **Hedis Grands Comptes**
Acquisition Sud Mainenance

**2017**
Le Groupe HEDIS intègre la multinationale **BUNZL**

**2020**
Lancement de la nouvelle gamme **INOVEO**

**2025**
Création de **HYGIENE PLUS SERVICES**, société de services après vente

**2025**
Aquisition de **Comodis**

HEDIS s'inscrit dans un Groupe international tout en préservant son rayonnement national et en entretenant son ADN de filiales locales à l'ancrage territorial fort.

Avant tout, le Groupe HEDIS est l'assemblage de ses 14 filiales, initialement des PME familiales à taille humaine qui ont constitué son identité et sa force.

L'esprit d'entreprendre, la force de proposition, des valeurs commerciales solides constituent la colonne vertébrale de notre Groupe. De même que l'engagement de nos collaborateurs, notre sens des responsabilités et notre esprit d'équipe construisent la pérennité du Groupe.

## CHIFFRES CLÉS

**EFFECTIFS**
650 COLLABORATEURS

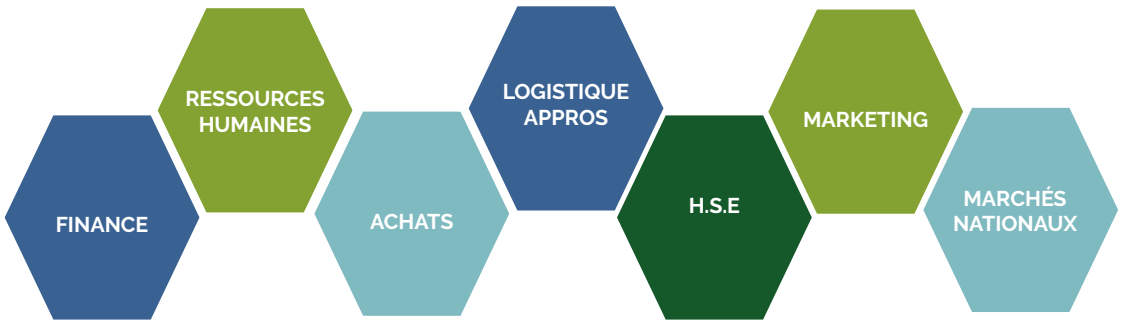
**LIVRAISONS EFFECTUEES PAR NOS LIVREURS**
70 %

**SURFACES DE STOCKAGE**
50 000 M²

**COMMANDES PAR AN**
400 000

**LIVRAISONS EFFECTUEES PAR NOS LIVREURS**
70 %

Le Groupe HEDIS s'appuie sur sa HOLDING qui définit les orientations stratégiques et mutualise les fonctions supports nécessaires aux filiales régionales.



# Nos engagements

## Nos offres produits

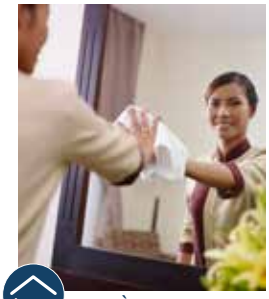
- **Chimie** : détergence, désinfection, entretien des sols et surfaces, linge, vaisselle...
- **Essuyage** : essuie-mains, papier toilette, systèmes de distribution, essuyage industriel, nappages, serviettes...
- **Protection de la personne** : gants, masques, tabliers, blouses...
- **Matériels** : brosserie, chariots, systèmes de lavage manuel des sols, matériels mécanisés tels que les aspirateurs, nettoyeurs vapeurs, monobrosses, balayeuses ou autolaveuses.
- **Entretien général** : sacs poubelle, vaisselle à usage unique, lavettes éponges....

NOTRE SELECTION **VERTE**

HYGIÈNE EN **CUISINE**

ART DE LA TABLE ET **VENTE A EMPORTER**

HYGIÈNE **SANITAIRES**



HYGIÈNE EN **HÉBERGEMENT**

PROTECTION INDIVIDUELLE ET **INDUSTRIE**

MÉDICO-SOCIAL ET **SANTÉ**

HYGIÈNE DU **LINGE**

HYGIÈNE DES S**OLS**

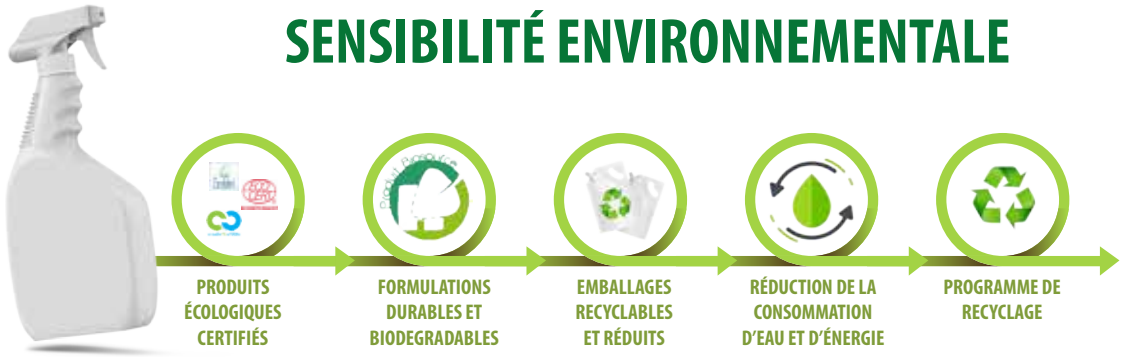
DÉCHETS ET TRI **SÉLECTIF**

## Notre catalogue digital

Nous avons fait le choix de digitaliser nos supports afin de réduire la consommation de papier et de proposer à nos clients un catalogue digital animé par des conseils, vidéos de démonstration sur nos produits.

Découvrez notre catalogue 100% digital

## La valeur environnementale de nos produits




Pour avoir une valeur environnementale, un produit d'entretien ne doit pas obligatoirement être éco-labellisé. Ses composants et formulations peuvent être issus de la biotechnologie, être d'origine naturelle, réduire les consommations énergétiques ou encore entrer dans un processus de récyclage.

**62%***

**PART DES PRODUITS ÉCO-LABELLISÉS COMMERCIALISÉS EN 2023**

* sur le top 1000 des produits

Le référentiel Ecocert Ecodétergents peut être consulté sur leur site : www.ecocert.com

## Une marque propre respectueuse de l'environnement

INOVEO

Notre marque INOVEO est constituée de produits exclusivement ECOCERT et/ou ECOLABEL.

Elle se veut innovante, performante et qualitative de par ses formules concentrées et ses packaging éco-conçus.
INOVEO, une gamme respectueuse des utilisateurs et de l'environnement.

## Nos clients

Les cafés, hôtels, restaurants, hotellerie de plein air

Les collectivités et établissements publics (écoles, mairies, crèches…)

Les établissements de santé (hôpitaux, cliniques, maisons de retraite, Ehpad…)

Les entreprises de service (entreprises de propreté ou syndicats)

L'industrie agroalimentaire, la grande distribution, la revente

## Nos partenaires

Nous collaborons avec des industriels et des fabricants en privilégiant des acteurs nationaux dont plus de 150 fournisseurs référencés dans les secteurs de l'environnement, de la chimie, de la ouate, de la protection individuelle et du matériel de nettoyage.

Nous privilégions nos partenariats avec des industriels produisant sur le territoire français et européen.

Quelques exemples :

MPH1865 · ACTIONPIN L'EFFICACITÉ PAR NATURE · ROSSIGNOL · JET'SAC · thomas FABRICANT FRANÇAIS · Pollet · Manufacture de l'Éphémère

Kimberly-Clark PROFESSIONAL · P&G Professional · JVD · S.I.C.O. · Sodel · ELCO PHARMA

Notre partenariat avec les plus grands industriels de l'hygiène nous permet de proposer des INNOVATIONS.

Nos commerciaux bénéficient de formations régulières sur les dernières technologies.

# Diversité et inclusion

02

## Arc-en-ciel des talents : Valoriser la Diversité

**Chez HEDIS c'est la compétence plus que l'apparence qui compte !**

Notre politique est de donner à tous les individus la même chance de nous rejoindre, d'évoluer, d'apprendre et de développer leur potentiel dans l'entreprise en valorisant les différences et en les présentant comme une source de richesses.

A ces fins, nous déployons de nombreux leviers d'actions en faveur de l'inclusion dans le but de promouvoir la diversité, de stimuler l'engagement auprès des acteurs locaux et d'impulser de nouveaux modes de management novateurs.
L'enjeu qui nous porte est l'implication de la ligne managériale et, en cascade, la sensibilisation de l'ensemble des salariés au respect et à la valorisation des différences au sein de nos équipes.

**MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE HANDICAP EN 2025**

# Actions engagées

## Tous différents !

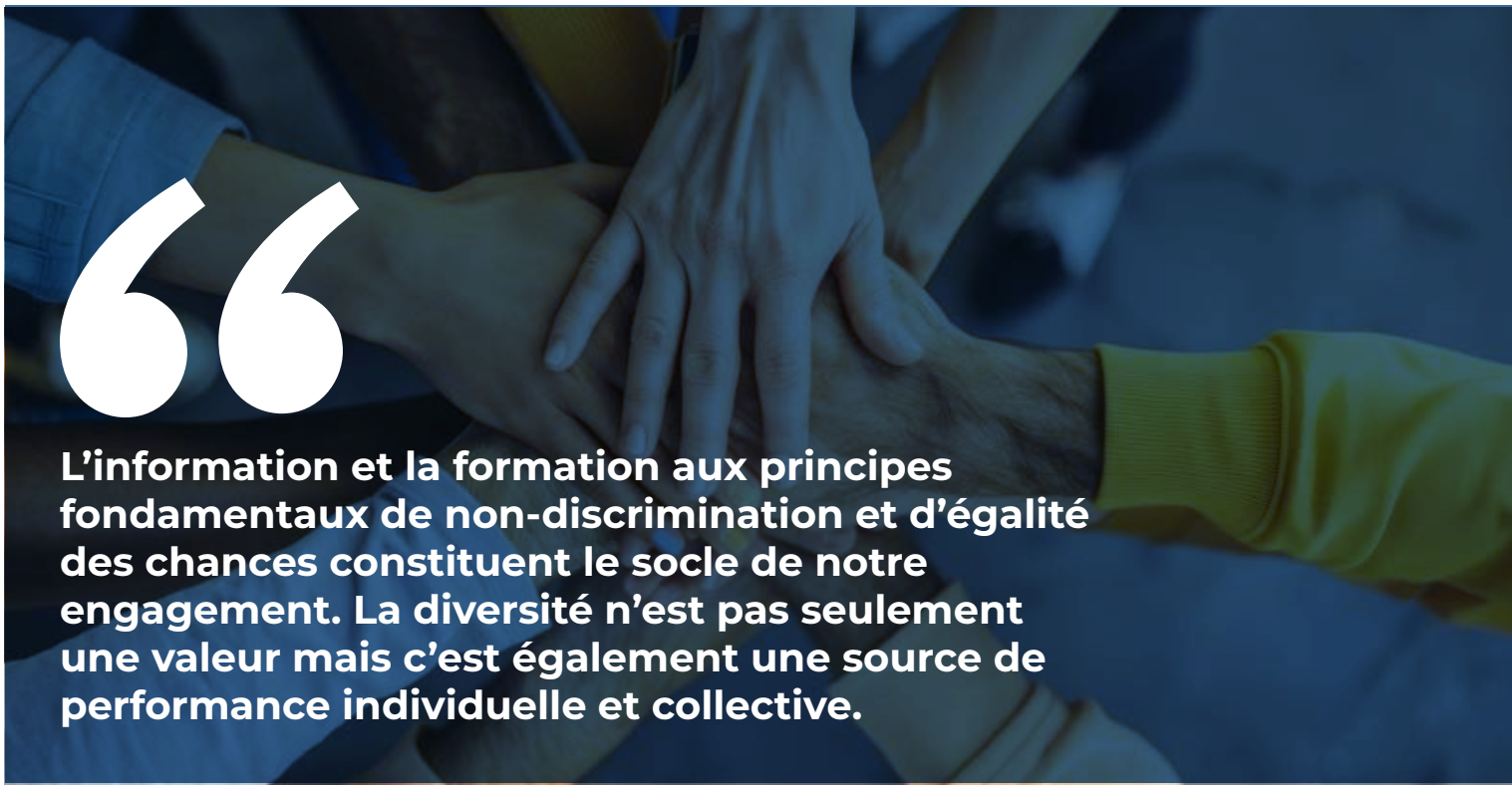
L'information et la formation aux principes fondamentaux de non-discrimination et d'égalité des chances constituent le socle de notre engagement. La diversité n'est pas seulement une valeur mais c'est également une source de **performance individuelle et collective**.

Pour ces raisons, nous avons lancé en 2023 un programme de formation Diversité animé par deux formatrices spécialistes des sujets d'inclusion et d'égalité des genres afin de :

- Mettre en évidence les bénéfices sociaux et économiques qu'apporte la diversité au sein d'un collectif
- Souligner l'influence que peuvent avoir les stéréotypes et les biais inconscients dans les modes de management
- Encourager à un recrutement toujours plus inclusif

L'objectif de formation de **100% de nos managers** a été atteint en seulement **4 mois**.

En novembre 2023, c'est l'ensemble des collaborateurs qui a bénéficié d'un format dédié à la prise en compte des enjeux diversité.



**Jouons les prolongations avec nos séniors !**

Dans un Groupe où les collaborateurs ayant une forte ancienneté sont nombreux, la question cruciale de la transmission s'impose.

Il paraissait primordial de déployer un système de mentorat afin de sauvegarder les connaissances, de transmettre les spécificités locales et de faire infuser les sous-cultures régionales.

**Le mentorat** est un outil de rencontres intergénérationnelles et permet à chacun de questionner ses modes de fonctionnement et de s'ouvrir à la différence.

Outre les bienfaits qu'apporte le mentorat auprès de nos jeunes recrues, c'est également le moyen d'accompagner nos séniors à transiter en douceur de la vie active à leur nouveau statut de retraité.

C'est ainsi que le Groupe permet aux volontaires en fin de carrière de bénéficier du dispositif de **retraite progressive** ainsi qu'à ceux, ayant déjà fait valoir leurs droits, de jouer les prolongations en continuant d'œuvrer au sein du Groupe via le dispositif de **cumul emploi-retraite.**

Pour garantir cette transmission de connaissances et ce transfert de compétences, nous élaborons des plans de succession qui permettent d'assurer l'accompagnement des nouvelles recrues par les collaborateurs en fin de carrière.

Au-delà d'un ADN Groupe préservé, ce dispositif créée des synergies précieuses entre les générations.

**OBJECTIF 100%** **Dès 2025, tous les nouveaux collaborateurs du groupe bénéficieront du mentorat.**

**HEDIS en 3 mots :**
**Humanité**
**Dynamisme**
**Ecoute!**

## Témoignage cumul emploi-retraite

*Directeur de site*

*66 ans - 38 ans dans le Groupe*

*J'aime les défis et les projets et par conséquent une volonté très forte à parvenir à leurs réalisations.*

**Les choix de cumuler emploi /retraite sont nombreux :**
*Le premier étant mon hyperactivité ! le second la passion ! et enfin le besoin de défis ! Les leviers de motivation au quotidien sont nombreux :*
*Le premier étant de participer activement au développement HEDIS que j'ai vu grandir.*
*La collaboration et l'implication des personnes du siège quel que soit le service*
*Bien entendu je suis fier et heureux de travailler au quotidien avec mes équipes qui ont vu et voient leur entreprise changer et se développer grâce à l'investissement de chacun.*

*En résumé je dirai que ce dispositif permet de faire profiter de mon expérience et d'accompagner les salariés qui souhaitent évoluer ! j'ai remarqué également que les gens sont plutôt rassurés.*

**Dépassons nos limites !**

Le Groupe accorde une importance majeure à la prise en compte de **l'inclusivité et de l'accessibilité**.

Le premier objectif de la lutte en faveur du handicap est de lever les tabous, de libérer la parole et ainsi d'encourager nos collaborateurs à nous révéler leur situation de handicap s'ils sont concernés.

Nous pouvons ainsi accompagner les collaborateurs porteurs d'une Reconnaissance en **Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** ou soumis à des recommandations médicales dans leurs difficultés au quotidien, en mettant en place des mesures d'adaptation de l'environnement de travail ou d'aménagement du poste.

Notre second objectif est d'accueillir davantage de salariés en situation de handicap au sein de nos équipes.
Pour cela, nous faisons appel à des organismes locaux spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, à qui nous diffusons régulièrement nos offres d'emploi.

Également, nous renforçons l'accessibilité de nos locaux aux personnes à mobilité réduite.

Enfin, nous développons la prestation de service en confiant diverses activités d'entretien, de nettoyage ou de paysagisme à des entreprises adaptées ou ESAT (Etablissement et Services d'Aide par le Travail).

## Témoignage relatif à l'handicap

*Responsable commercial*

*50 ans, 7 ans dans le Groupe*

**Comment pensez-vous que votre handicap est pris en compte dans l'entreprise ?**
*Mon handicap est dû à la maladie de Parkinson et a été révélé récemment.*
*J'avais une certaine appréhension quant à l'annoncer à l'entreprise car je souhaitais absolument pouvoir continuer mon activité. L'accueil a été bienveillant, rassurant et un accompagnement dédié a été mis en place par la DRH et encadrants.*
*Des équipements spécifiques quant à mon travail au bureau et sensibilisation à mes modes de déplacements ont été mis en place.*

**Selon vous, comment le Groupe pourrait aller encore plus loin dans sa démarche handicap ?**
*La prise en considération du handicap est existante et très réactive, il y a besoin à mon sens de pouvoir communiquer en interne sur ce fait, afin que d'autres salariés dans cette situation n'hésitent pas à franchir le cap de l'information à l'entreprise*

**HEDIS en 3 mots :**
**Considération**
**Bienveillance**
**Dynamisme**

## ACTIONS

Agir par l'externe : nous allons mettre en place des partenariats régionaux avec des ESAT pour le recyclage des doseurs du SAV.

La région IDF est la région test pour 2024/2025.

## L'alternance, un véritable tremplin pour nos jeunes

Chez HEDIS, nous accompagnons nos jeunes talents à prendre leur envol !

Dès leur montée à bord, le parcours se veut strictement identique à celui qu'ils auraient eu en tant que salarié en contrat à durée indéterminée.

La phase de croisière se poursuit selon le même schéma avec des entretiens annuels et professionnels réalisés selon le même format que pour un salarié occupant un poste à temps plein et avec une offre de formation identique à celle de leurs collègues.

Accueillir des étudiants en formation au sein de nos équipes c'est l'assurance d'être en permanence challengé sur nos pratiques, de **se confronter à l'évolution des métiers** et c'est également un levier de progrès pour nos managers, amenés à r**emettre en cause leurs standards** et à **prendre de la hauteur sur leurs pratiques managériales** et leur organisation.

**C'est un échange gagnant-gagnant dont chacun ressort grandi.**

Notre politique de tutorat, 1 jeune – 1 sénior, passe également par l'alternance, qui permet aux collaborateurs en fin de carrière de transmettre le relais à la nouvelle génération.

Afin de développer encore davantage l'alternance et de nouer des relations pérennes, nous signons des partenariats avec des écoles. Au-delà d'être une source de recrutement, cela garantit un échange entre le monde académique et les besoins du marché.

**L'objectif cible est de pouvoir proposer un CDI à 100% de nos alternants en phase d'intégrer le marché du travail.**

**15 ALTERNANTS en 2024**
**sur les métiers de la logistique, du commerce et marketing**

**HEDIS en 3 mots :**
**Professionnalisant**
**Formateur**
**Sérieux**

## Témoignage sur la politique d'alternance

*Commercial*

*25 ans, 5 ans dans le Groupe*

**Quelles ont été vos motivations à réaliser votre alternance ici ?**
*Lors de ma recherche d'alternance, mon souhait était de travailler pour une entreprise sérieuse dans laquelle les perspectives d'évolution sont nombreuses. Ayant réalisé des études dans le commerce et souhaitant perfectionner mes compétences, le groupe Hedis me convenait parfaitement.*

**Quels bénéfices retirez-vous aujourd'hui de votre alternance au sein du Groupe ?**
*Avoir réalisé mon alternance au sein du groupe a été très formateur pour moi. J'ai pu terminer mes études tout en découvrant un métier dans lequel je m'épanouis aujourd'hui. Le groupe a toujours fait de son mieux pour que je puisse aussi bien performer dans mon travail au quotidien que dans mes études.*

ACTIONS

### Miser sur la rareté

Nous avons constaté qu'une pièce maîtresse de notre organisation, le SAV, souffrait de problématiques de recrutement majeures dues à une pénurie de profils.

En 2024, nous nous engageons dans une politique de soutien par le biais de l'alternance afin d'intégrer des profils en formation maintenance et/ou électricité pour les former à nos interventions et anticiper les besoins de demain.

> *L'objectif cible est de pouvoir proposer un CDI à 100% de nos alternants en phase d'intégrer le marché du travail.*

## A vos marques, prêts, postulez !

HEDIS accorde une importance fondamentale à la **diversité** des profils en la valorisant comme **source de performance et d'ouverture.** Nous donnons à chacun la même chance de nous rejoindre et nous misons sur des recrutements de profils variés.

Afin de garantir un traitement équitable de nos candidatures, l'outil HELLOWORK permet de se focaliser sur la capacité du candidat à occuper le poste proposé et de mesurer ses aptitudes professionnelles.

A ce titre, nous veillons lors de nos entretiens de recrutement à garantir un échange conforme au RGPD et respectant la vie privée du candidat.

Aucune information personnelle, aucune donnée relative à la santé même si elle revêt un caractère utile dans le traitement du dossier du candidat ne doivent être retranscrites. Tout commentaire ou avis issus de l'entretien se doit d'être objectif, approprié et jamais excessif.

Enfin, nous rappelons à chaque candidat qu'il est en droit, à tout moment, de demander l'accès à la rectification et/ou suppression de son dossier.

Nous sommes fiers de recruter, en interne comme en externe, dans le respect de la représentation femmes/hommes de nos filiales.

**100%** **des managers ont été formés en 2023/2024**

ACTIONS

### Pour vivre heureux vivons cachés !

L'année 2024 sera un tournant dans le mode de recrutement chez HEDIS.

Nous allons lancer le **recrutement sur base de CV anonymes au sein de nos 13 filiales.**
Une révolution multifactorielle de la stratégie de recrutement de notre Groupe :
- Des filiales qui s'appuient généralement sur leur ancrage territorial,
- Des métiers dans lesquels les modes de fonctionnement sont surtout traditionnels,
- Des managers nouvellement formés aux enjeux de la diversité et aux biais cognitifs,
- Des candidats qui sont peu habitués à ce processus

# Le Tango des carrières : La Mobilité, entre Passion et Performance

La tenue des entretiens annuels et professionnels nous permet de mener une réflexion fine sur les souhaits de mobilité de nos collaborateurs, de détecter les talents, d'identifier les compétences mobilisables d'un service à un autre et ainsi de faciliter les passerelles inter services.

Par exemple :

- Logistique : passage de magasinier à chauffeur Poids Lourd
- Commerce : passage d'assistant des ventes à commercial
- Support Administratif : de la Finance aux Ressources Humaines

En 2024, nous franchissons une nouvelle étape dans la professionnalisation de notre processus :
Afin de faciliter la remontée et le traitement de l'information et de professionnaliser l'échange annuel entre manager et collaborateur, le Groupe digitalise le processus d'entretiens annuels et professionnels via le déploiement de l'outil Skillup sur l'ensemble des filiales.

Chaque collaborateur, qu'il soit sur une unité administrative ou opérationnelle, bénéficie d'une expérience optimale grâce à un espace personnel dédié sur lequel il peut préparer ses entretiens en amont, s'interroger sur son évolution professionnelle et consulter ses entretiens antérieurs.

La dématérialisation de ce processus est la clé d'une gestion facilitée de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique en garantissant aux managers et aux équipes RH une information exhaustive en temps réel.

Convaincus qu'en tant que société, la mobilité est à la fois un vecteur de performance et un outil au service de la diversité, elle garantit aux salariés des perspectives d'évolution de carrière au sein du Groupe, la diversification de leurs compétences et la valorisation de leurs acquis.

Afin que les mobilités soient couronnées de succès, nous les accompagnons d'un parcours dédié sur le terrain et d'un tutorat au sein de la structure ou de l'équipe d'accueil.

Le marqueur le plus évocateur de notre politique de mobilité interne demeure la **promotion interne avec 82% des postes N-1 et N-2 du Directeur Général** occupés par des collaborateurs ayant bénéficié d'une évolution professionnelle.

**MISE EN PLACE D'UNE CHARTE MOBILITE INTERNE ET GEOGRAPHIQUE EN 2025**

**La mobilité est à la fois un vecteur de performance et un outil au service de la diversité**

## Témoignage sur la politique de mobilité interne

*Directrice Marketing*
*48 ans, 25 ans dans le Groupe*

**HEDIS en 3 mots :**
**Evolution**
**Valeurs humaines**
**Projets**

*Après mes études en école de commerce, un premier emploi dans le marketing produit, les circonstances de la vie m'ont "parachuté à Brest". J'ai intégré Gama 29 en tant qu'assistante commerciale, emploi provisoire pour moi. Très vite, j'ai évolué dans l'entreprise, assistante marketing, chargée de communication, responsable marketing en filiale et en mission à la holding.*
*Depuis Janvier 2024, j'occupe le poste de Directrice Marketing. Le challenge est de taille, intéressant et très motivant. Le service est à contruire, les actions à mener au niveau national, des multitudes de projets en transverse. En un mot, c'est passionnant !*

**Qu'est ce qui a motivé votre désir de mobilité au sein du Groupe ?**
*Dans ma vie professionnelle, j'ai toujours eu l'envie d'évoluer, de nouveaux défis. La force du Groupe Hedis est de proposer des postes en interne et d'accompagner les collaborateurs dans leur évolution. Le choix a été simple.*

**Que pensez-vous de la politique mobilité interne chez HEDIS ?**
*Que du positif, j'ai construit ma carrière grâce à cette politique qui permet aux salariés d'évoluer et de s'épanouir !*

**Selon vous, quels peuvent être les bénéfices de la mobilité inter services ?**
*Les principaux bénéfices sont l'échange d'expériences entre services et l'ouverture d'esprit aux objectifs et contraintes de chacun.*

## Témoignage sur la politique de mobilité interne

*Responsable des Opérations*
*30 ans, 5 ans dans le Groupe*

**HEDIS en 3 mots :**
**Humain**
**Ambition**
**Performance**

*Avant de rejoindre HEDIS, j'ai eu l'occasion de travailler à l'étranger, puis dans une entreprise de vente d'ustensiles de bricolage. Ensuite, j'ai passé 3 années au sein d'une entreprise de distribution multisite spécialisée dans l'agroalimentaire, en tant que Coordinateur Santé et Sécurité. Ces expériences m'ont permis de découvrir le domaine de la logistique, d'en apprécier le fonctionnement et d'acquérir de nombreuses compétences liées à cette activité.*
*En 2019, j'ai rejoint HEDIS en tant que Responsable HSE, dans un Groupe en pleine transformation. En janvier 2024, j'ai eu l'opportunité de prendre la responsabilité du service Opérations du Groupe.*
*La culture d'HEDIS et de ses filiales m'a conforté dans mon choix de m'inscrire dans la durée au sein de l'entreprise. Le challenge à relever en logistique, déjà très présent dans mon ancien poste, m'a motivé à évoluer dans ce domaine avec des équipes très dynamiques et ambitieuses.*

**Que pensez-vous de la politique mobilité interne chez HEDIS ?**
*Beaucoup de bien ! J'en ai personnellement bénéficié. De plus, j'ai pu constater que celle-ci était généralisée au sein de l'entreprise, avec une volonté de miser sur nos équipes internes.*

**Selon vous, quels peuvent être les bénéfices de la mobilité inter services ?**
*Promouvoir la culture de l'entreprise tout en partageant ses expériences et ses connaissances acquises au sein d'HEDIS et des autres entreprises. C'est également un plus pour sa compréhension du contexte et la cohésion d'équipe dans l'entreprise.*

# Féminiser, masculiniser, équilibrer !

Historiquement et encore à ce jour, la gente masculine est surreprésentée au sein du Pôle Logistique (dépôt et équipe de chauffeurs/ livreurs) et la gente féminine surreprésentée au sein des services administration des ventes.

Conscients de cet état de fait, nous engageons des actions pour lever les tabous de genre sur les métiers et ainsi féminiser et masculiniser nos équipes dans le but précis d'assurer une meilleure parité :
- Promouvoir nos métiers directement à la source, auprès des écoles
- Sensibiliser les équipes à la féminisation et à la masculinisation des effectifs
- Améliorer la part de femmes sur des postes à responsabilités
- Automatiser et limiter les charges afin de lever le frein à l'embauche des femmes
- Adapter nos locaux et notamment nos vestiaires en prenant en considération les besoins des deux genres.

Exemples :
- SODISCOL : Magasinière
- FICHOT : Chauffeuse
- SOPECAL HYGIENE : Coordinateur des Ventes

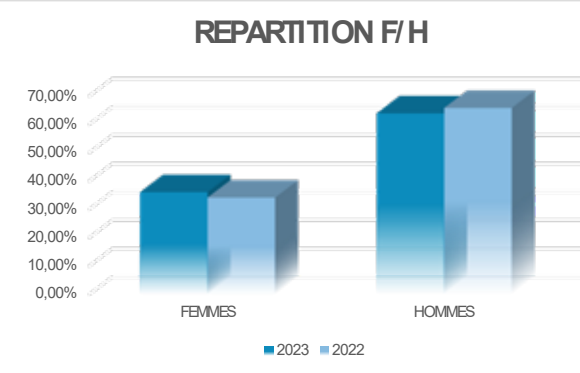
La structuration du Groupe s'est réalisée en maillant le territoire national via la création de régions et en étoffant les fonctions support au niveau de la Holding.

Des femmes ont intégré le CODIR national et occupent des postes du top management :
Directrice des Ressources Humaines / Directrice Marketing / Directrice Région IDF.

Également, les CODIR régionaux se sont féminisés :
Exemple CODIR SODISCOL : 4 femmes (RH, RAF, R.ADV, R.Transport) sur 10 personnes.

En plus d'agir au sein de nos services et de nos organes de direction, nous prenons le sujet à cœur dès la phase de recrutement en contraignant nos cabinets de recrutement à respecter des critères de parité dans les short-list de candidats qui nous sont transmises.

A titre d'illustration, la tenue de nos élections professionnelles sur l'ensemble des filiales en 2023 a garanti une représentation équilibrée entre hommes et femmes sur les listes de candidats présentées, ceci dans le but de construire des échanges variés avec nos membres CSE.



**HEDIS en 1 mot : Communication**

## Témoignage sur la féminisation des métiers

*Magasinière*

*43 ans, 2 ans dans le Groupe*

**Selon vous, quelle place a la femme dans les métiers de la logistique encore aujourd'hui très masculins ?**
*Pour moi la femme a tout à fait sa place dans le milieu de la logistique, il suffit qu'on lui donne sa chance. Ce n'est pas qu'un métier d'homme et heureusement !*

**Que pensez-vous que la diversité de genre apporte à un collectif ?**
Je pense que ça crée un équilibre dans l'exécution du travail et de l'entraide au sein des équipes.

# Et maintenant ?

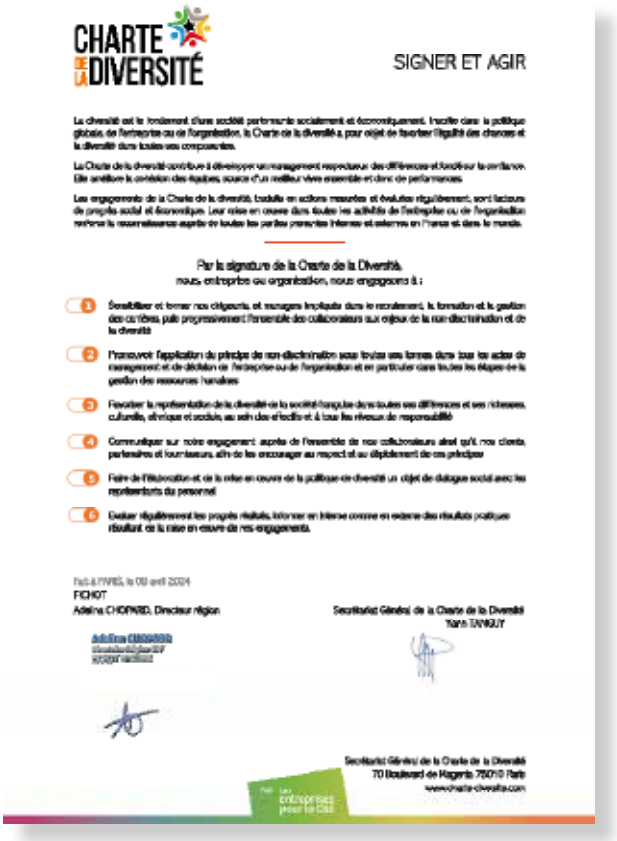
**La charte diversité**

Chez HEDIS, le socle de toutes nos orientations demeure l'engagement.

Ainsi, le Groupe poursuit son implication en faveur de la diversité via le renouvellement de sa Charte dès le début de l'année 2024. Elle englobe plusieurs engagement sociaux :
- Sensibilisation des collaborateurs à la diversité
- Application du principe de non-discrimination
- Représentation de la diversité de la société française à tous les niveaux de responsabilité

Ces engagements font l'objet d'une communication auprès de nos parties prenantes afin de les encourager à garantir le respect de ses principes et de les évaluer régulièrement sur leur prise en compte.

Afin d'associer nos collaborateurs au déploiement de cette Charte, il leur est proposé 4 sessions de formations en ligne visant à leur fournir les bonnes pratiques pour garantir un environnement inclusif.


CHARTE DE LA DIVERSITÉ

SIGNER ET AGIR

Par la signature de la Charte de la Diversité,
nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

1. Sensibiliser et former nos cadres, et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
3. Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
4. Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs afin qu'ils, nos clients, partenaires et fournisseurs, aillent de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
6. Evaluer régulièrement les progrès réalisés, notamment en interne comme en externe des résultats positifs résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

FICHOT
Adeline CHOPARD, Directeur région

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
Yann TANGUY

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
70 Boulevard de Magenta 75010 Paris
www.charte-diversite.com

ACTIONS

## Levons les tabous !

En 2024, le Groupe se lance un nouveau défi dans la levée des tabous de genre.

Des distributeurs de serviettes hygiéniques seront installés sur tous les sites du Groupe.

Au-delà de la réponse pragmatique que vient apporter ce projet et de sa dimension micro au sein du Groupe, c'est une manière de démocratiser ce sujet de portée macro.

# Expérience salarié

## De l'entrée au dessert, une recette salariale aux petits oignons ...

### Qu'entendons-nous vraiment par expérience salarié(e) chez HEDIS ?

*Elle regroupe l'ensemble des interactions et des perceptions qu'un salarié vit tout au long de son parcours au sein d'une organisation, du recrutement et de l'intégration au développement professionnel et à la gestion des performances, tout en passant par la culture d'entreprise et le bien-être au travail, avant d'éventuellement se clôturer par un départ de l'entreprise.*

*Elle nous montre l'importance d'aller plus loin qu'une fiche de poste, qu'un contrat de travail et qu'un bulletin de salaire. Elle tient compte des attentes et des besoins des salariés à chaque étape de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise.*

03

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

# Actions engagées

## Une intégration 100% digitalisée

Chez HEDIS, nous offrons à toutes nos nouvelles recrues un parcours 100% digital ! En amont de sa prise de poste, chaque collaborateur reçoit son contrat de travail, sa fiche de poste, le livret d'accueil, son parcours d'intégration et la Charte Ethique du Groupe via un coffre-fort électronique sécurisé.

Le jour J de sa prise de poste, le collaborateur suit via une application dédiée, plusieurs modules de formation :
- Découverte du Groupe et de sa filiale
- Cybersécurité
- HSE & règles de sécurité propres à son service de rattachement
- Protection des données – RGPD

Dans le mois suivant son intégration, chaque collaborateur suit un parcours dédié à sa filiale, à son service et à sa fonction lui permettant de s'imprégner des différents métiers qui composent notre Groupe et de se familiariser avec nos produits, notre stratégie commerciale et notre mode de livraison.

## Un processus d'apprentissage constant

Dans un Groupe en pleine mutation, il est primordial que chaque collaborateur puisse accéder à un contenu d'informations et de formations régulier, actualisé, maîtrisé et pertinent.

Les formations relatives à la santé et à la sécurité constituent les priorités du Groupe et sont soumises à une actualisation fréquente pour garantir que nos collaborateurs remplissent leurs missions en toute sécurité.

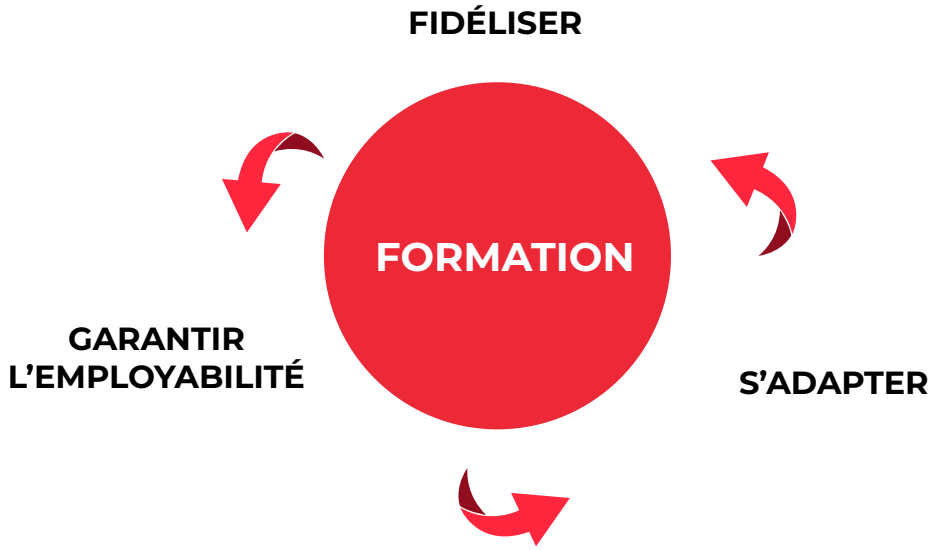
L'application ACTIMO/CONNECT est le support dédié à l'expérience salarié, lui permettant ainsi :
- De suivre des modules de formation obligatoires,
- D'être informé régulièrement sur l'actualité du Groupe et de sa filiale de rattachement,
- D'accéder à des formations additionnelles pour enrichir ses connaissances,
- De partager son avis sur les projets et initiatives lancés.

## Une politique formation multi-facettes

Dans un contexte économique en perpétuel changement, nul doute que la gestion d'un plan de développement des compétences dépasse les limites d'une année civile et s'inscrit dans un projet de long terme et au cœur d'une vision 360.

**Former pour fidéliser**

A l'heure de la volatilité sur le marché de l'emploi, la formation devient un levier incontournable de rétention des talents en garantissant l'apprentissage continu, l'ouverture d'esprit et la projection sur l'avenir. Il ne s'agit pas de vouloir maîtriser les effectifs à tout prix, mais de donner à nos équipes le goût de poursuivre l'aventure HEDIS.




**Former pour garantir l'employabilité**

Un salarié formé est certes un salarié qui dispose de connaissances actualisées pour exercer son métier mais c'est avant tout un salarié qui en maîtrise les évolutions ; Que celles-ci soient liées à des mutations de secteurs d'activités, au développement d'outils numériques, à la simplification, à la suppression et/ou à l'addition de nouvelles missions, aucun métier ne peut être aujourd'hui considéré comme figé.

**Former pour s'adapter**

A l'écoute du marché, des besoins de nos clients ainsi que des attentes du terrain, les orientations stratégiques de la formation sont challengées annuellement au sein du Groupe HEDIS

**Les clés du succès :**
**Ecouter - Anticiper - Réagir - Innover**

Une problématique rencontrée, c'est une solution à explorer !

Plusieurs de nos formations sont ainsi issues de l'expérimentation.
Exemple : la formation Produits Chimiques est née d'un incident de déversement chez l'un de nos clients.

Conscients que les enjeux identifiés à l'échelle du Groupe ne sont peut-être pas toujours en conformité avec les priorités opérationnelles de nos ramifications locales, nous concevons une politique de formation, centralisée d'une part sur des objectifs nationaux et décentralisée d'autre part, pour répondre aux besoins de terrain et à notre tissu de clients régionaux.

# Nos acteurs

## Un réseau d'interlocuteurs internes dédiés, à même de dispenser différentes actions.

### Auditeurs ISO

visant à créer un tissu d'auditeurs internes en capacité d'élever les standards HSE de l'ensemble des filiales.

### Formation STOP

permettant aux managers d'exercer un regard critique sur l'environnement qui les entoure afin de mettre en évidence les bonnes pratiques, les écueils à éviter…

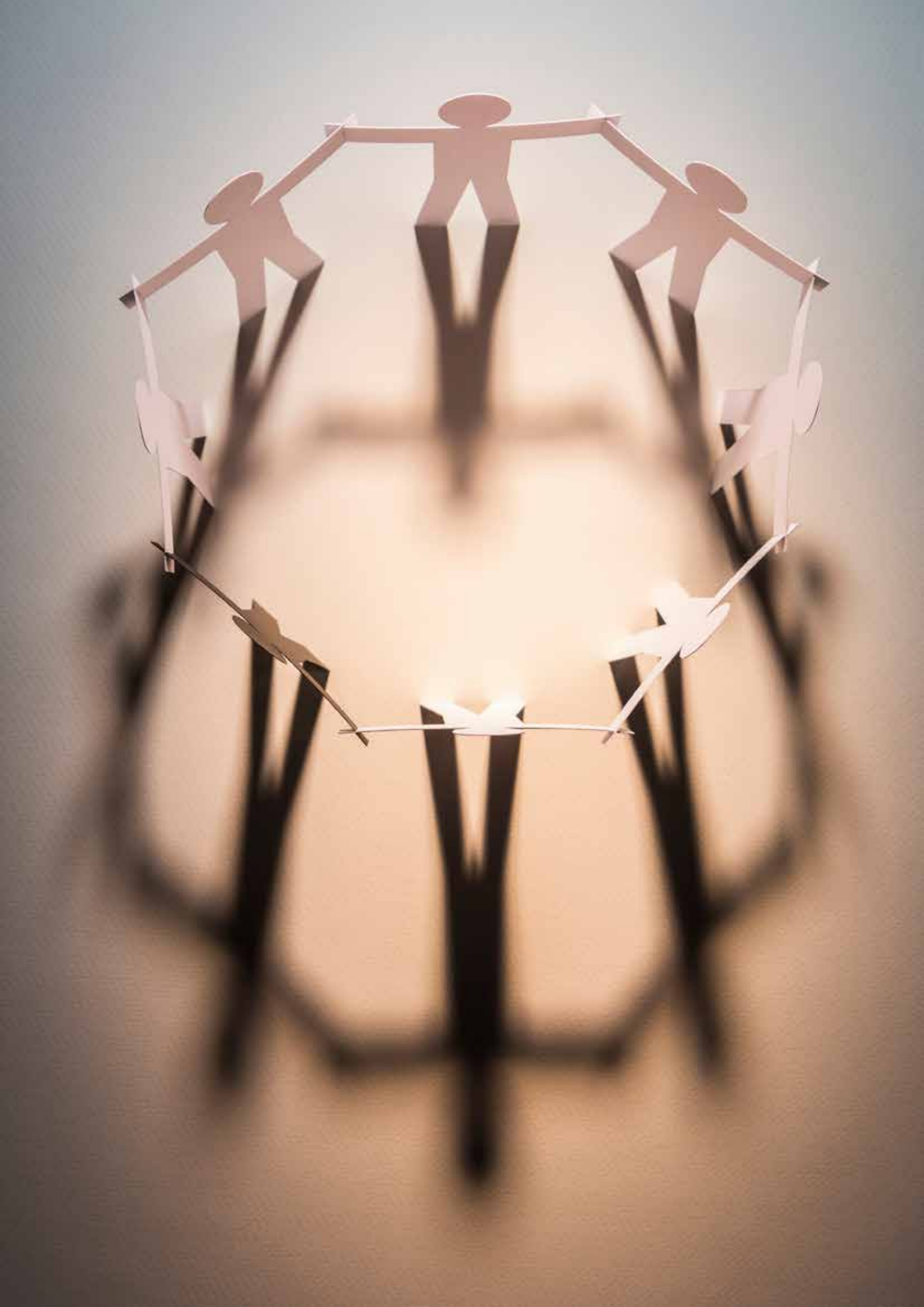
Le Groupe HEDIS a développé des partenariats de confiance en signant des contrats cadres avec les principaux acteurs du marché.

La recette d'un parcours salarié à succès passe par l'engagement de garantir à chaque collaborateur le bénéfice d'au moins une action de formation non obligatoire par an afin de lui permettre d'étoffer son portefeuille de compétences.

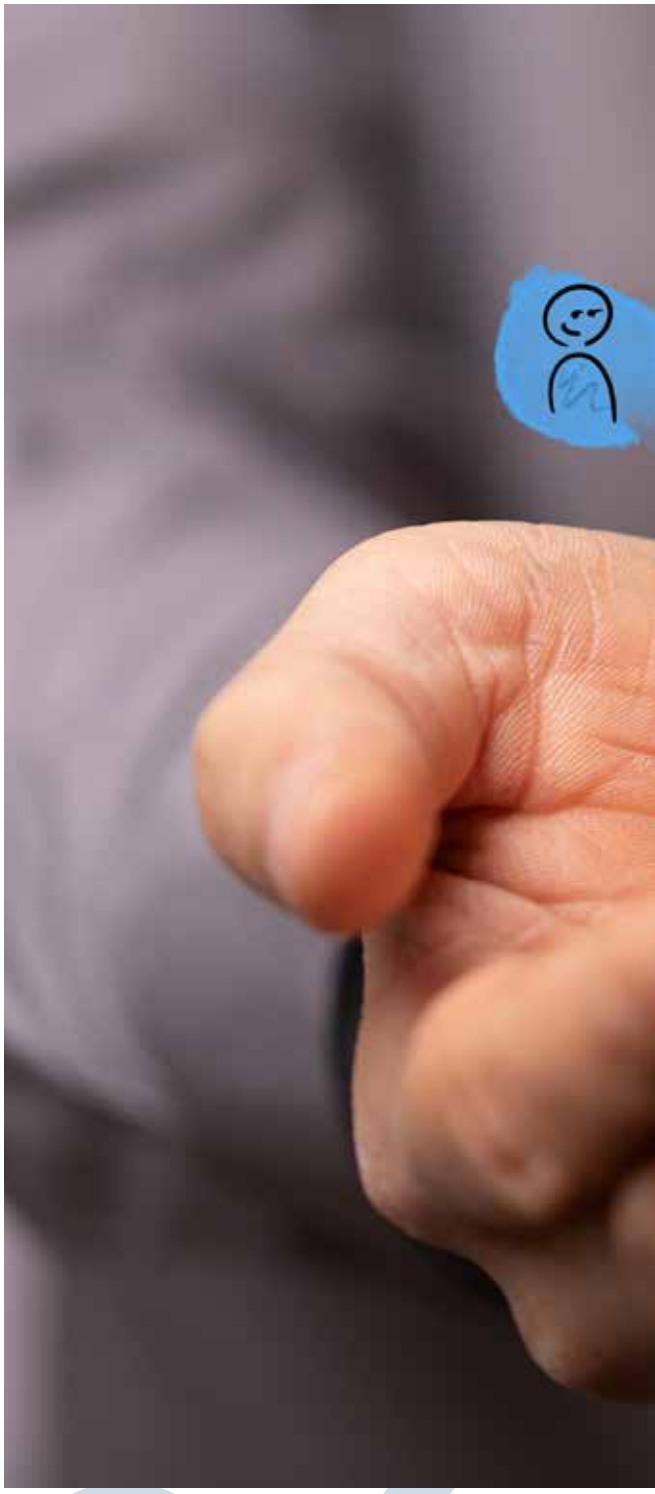
C'est l'une des ambitions du Groupe qui s'oriente vers le pilotage d'un plan de développement des compétences multi acteurs, au plus près de nos partenaires locaux, des médecines du travail et en collaboration étroite avec notre filiale dédiée.

ACTIONS

**Qui mieux que nos salariés pour parler de leur expérience ?**
En 2024, nous prévoyons de promouvoir l'expérience salarié via la diffusion de contenu numérique sur nos différents réseaux interne (ACTIMO / CONNECT) et externe (site internet, LinkedIn : vidéos de présentation, success story, mise en lumière de parcours féminins à l'occasion de la journée de la femme …



# POLITIQUE SOCIALE



## Dialogue boosté, la recette magique pour une entreprise qui décolle

**Chez HEDIS, nous pensons que nos salariés sont notre atout le plus précieux.**

*Nous sommes engagés à façonner un environnement de travail inclusif, respectueux et favorable au développement professionnel et personnel de chacun.*

*Le dialogue social est un levier au service de relations de travail saines et d'une culture d'écoute et de collaboration.*

04

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

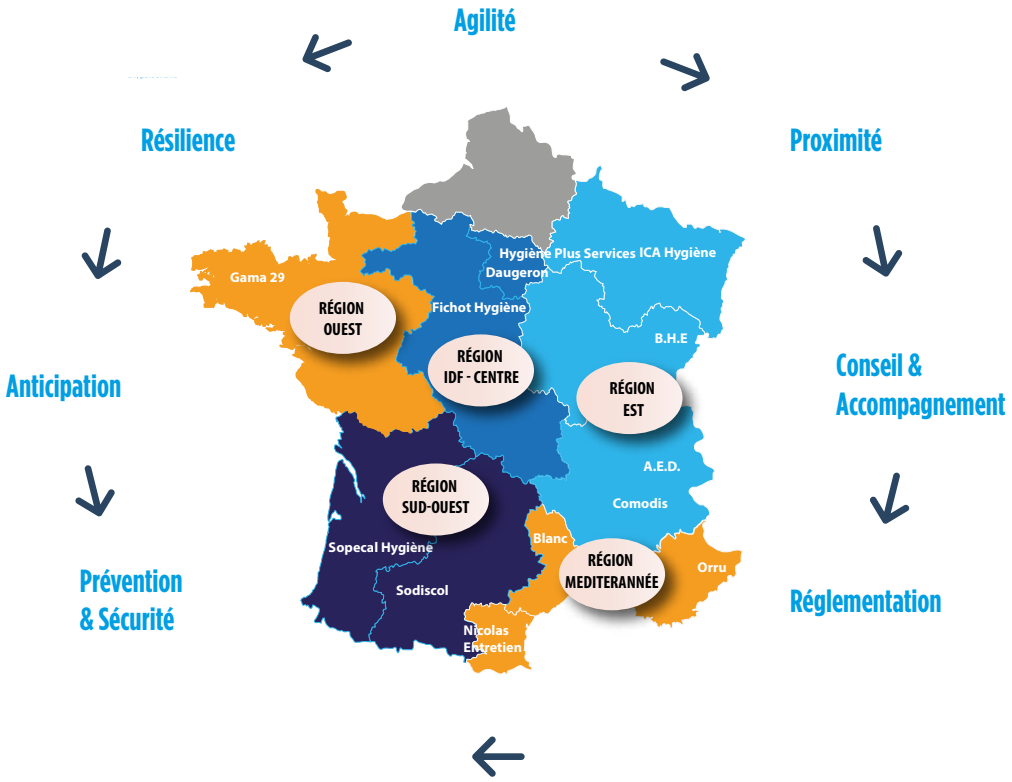
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

# Actions engagées

## Les RH de poches : un service à la portée de nos salariés




En 2023, HEDIS a poursuivi son double objectif, celui de renforcer l'ancrage local et celui de faire émerger des process Groupe, garants du contrôle interne et promouvant l'implémentation d'une politique RH ambitieuse.

L'une des réponses a été de se lancer dans la création des postes de **RH/HSE de proximité.**

Notre groupe ne s'est pas limité à la constitution d'une équipe RH mais a souhaité, dès l'amorce, aller plus loin en bâtissant un rôle de Correspondant RH/HSE de Région en prenant le pari de la double casquette RH / HSE.

Dans des environnements de travail qui évoluent constamment en matière réglementaire, qui réclament anticipation et résilience, qui ne cessent d'être concurrentiels dès qu'ils ne sont plus forces de proposition en matière de santé, sécurité et développement RH, la proposition d'un double profil RH/HSE, en local, est celle de la flexibilité et de la réactivité.

Dans un Groupe qui s'étoffe, qui structure ses Comités de Direction, qui professionnalise ses méthodes, qui challenge ses politiques sociales, environnementales, sécuritaires et réglementaires, le double profil RH & HSE garantit la prise en compte locale de toutes les problématiques fondamentales au cadre de travail.

L'intervention des Correspondants RH/HSE a été conçue pour un portefeuille restreint de 120 salariés maximum afin de garantir une connaissance fine de nos collaborateurs.

La volonté du Groupe est d'apporter à chaque Comité de Direction Régional, un soutien et une expertise juridique, un intermédiaire dans la résolution des conflits, un référent dans l'accompagnement du changement et un porteur de projets Groupe.

# Prévenir plutôt que guérir

Lutter contre les risques psychosociaux se traduit par une démarche de prévention collective et par l'enrichissement de nos pratiques managériales.

Une prévention efficace et durable se situe en amont, par le biais d'une politique d'évaluation des risques et d'un programme d'accompagnement de nos managers.

Soucieux de la qualité de ses conditions de travail, HEDIS a conclu un partenariat avec un acteur externe afin de déployer des formations de prévention des RPS dispensées par des experts de la thématique, à destination de ses CODIR de filiales.

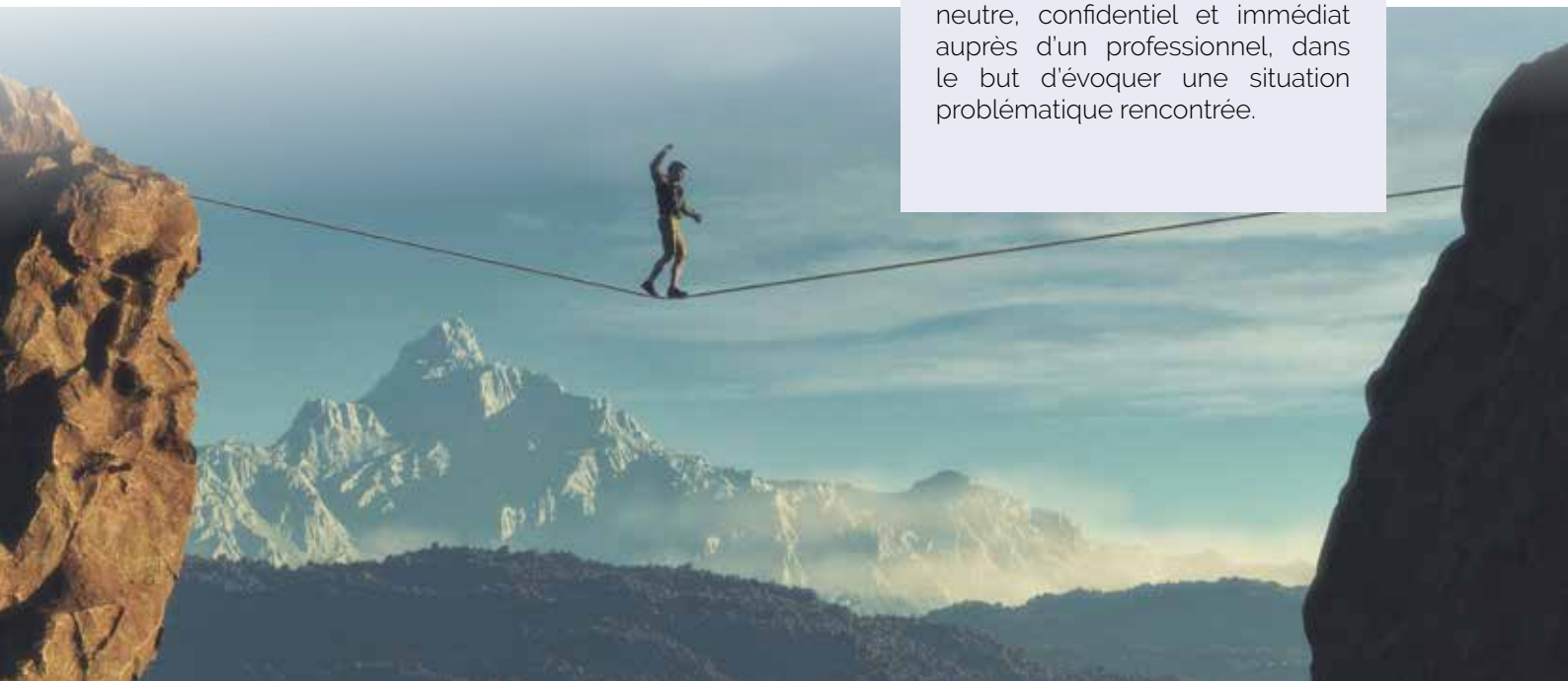
L'objectif poursuivi est d'apporter à nos managers de la connaissance : déconstruire les représentations, dissocier une notion d'une autre (le stress vs le harcèlement par exemple), s'approprier les dispositifs d'alerte et identifier les acteurs ressources au sein de l'entreprise.

Maîtriser le concept de RPS et la pluralité de leurs manifestations est un préalable au sein de l'environnement de travail. Mais pour aller plus loin dans la démarche de prévention, il est primordial d'outiller nos personnes ressources en leur permettant de détecter les signaux forts et faibles, de réaliser des entretiens d'écoute lorsqu'elles décèlent des situations à risque et de caractériser ces situations.

Nos sessions de formation s'organisent dans un climat de partage et de bienveillance où les échanges sont plébiscités, les difficultés du quotidien exprimées et les retours d'expériences favorisés.

## Speak-up

La ligne d'écoute est un numéro dédié mis à disposition de tous les salariés, qu'ils soient collaborateur ou manager, souhaitant bénéficier d'un échange neutre, confidentiel et immédiat auprès d'un professionnel, dans le but d'évoquer une situation problématique rencontrée.



# ACTIMO/CONNECT
# l'Appli qui Annonce, Coordonne, Transmet, Intègre, Mobilise, Organise

Dans un monde professionnel hyperconnecté et au sein d'un Groupe où les équipes sont dispersées géographiquement, une communication interne efficace est essentielle pour maintenir la cohésion, favoriser la collaboration, déployer des initiatives et assurer le succès collectif.

ACTIMO est notre outil Groupe qui permet, en quelques clics, d'accéder à chaque instant à un contenu d'informations variées, vérifiées, évolutives et maîtrisées.

Nous vous le présentons en 6 points !

**A comme Annoncer**
Canal de communication privilégié pour toutes les annonces : arrivée de nouveaux collaborateurs/trices, promotion de l'obtention de nos labels, journées thématiques, célébration de nos réussites, lancement de nouveaux projets …

**C comme Coordonner**
Lien entre les différentes strates du Groupe, de BUNZL aux filiales en local, l'application garantit la fluidité dans le déploiement des projets et l'harmonie entre les différentes initiatives Groupe. Agir tous en même temps pour la même cause, c'est devenu possible !

**T comme Transmettre**
Plateforme interne permettant à chacun de suivre une pluralité de modules de formation allant de la sécurité à la diversité en passant par les règles de déontologie Groupe ou le RGPD avec la faculté de suivre sa progression en temps réel !

**I comme Intégrer**
Outil au service d'une intégration 100% réussie : informations relatives au Groupe, à la filiale de rattachement, aux règles de sécurité, au cadre HSE, au code éthique, au RGPD …
Chez nous, le premier clic effectué par chaque collaborateur qui intègre son poste de travail, est pour se former via un parcours 100% digital.

**M comme Mobiliser**
Application sur laquelle les collaborateurs peuvent être sollicités pour participer à des événements, répondre à des sondages, commenter ou liker des initiatives, prendre connaissance de la vie interne d'autres filiales et des réussites des collègues.

**O comme Organiser**
Si l'application ACTIMO permet d'informer en instantané tous les collaborateurs cibles d'un même message, elle permet d'organiser aisément toute action nécessitant une coordination temporelle et géographique : lancement d'une campagne d'entretiens annuels, journée dédiée à l'inventaire …

**Engagement : 100% de nos com' passent par ACTIMO/CONNECT**
**Analytique disponible du nombre de vues des posts**

# Great Place To Work

## Référence mondiale en matière d'expérience collaborateur, radiographie du bien-être et de l'engagement des salariés

Le baromètre social est un outil précieux d'évaluation et de mesure du niveau de satisfaction et d'engagement des collaborateurs.

**Pour la première fois en 2023, HEDIS s'est lancé le défi de la certification Great Place to Work au niveau de ses 13 filiales. Mission accomplie !**

**Evaluation de la satisfaction des salariés : Mieux déceler besoins, attentes et préoccupations**
Le baromètre GPTW nous offre une méthode systématique de recueil des opinions sur les différents aspects de l'expérience salarié : culture d'entreprise, leadership, opportunités de développement, relations interpersonnelles…

**Identification des forces et des faiblesses**
Grâce à cette enquête, nous pouvons identifier nos points forts et nos axes d'amélioration afin de créer un environnement de travail plus satisfaisant et motivant.

**Mesure de l'engagement des salariés**
Grâce au baromètre GPTW, nous faisons le choix de mesurer l'engagement de nos équipes c'est-à-dire leur implication, leur motivation et leur attachement à leur société.

**Amélioration continue**
Le baromètre social n'est qu'un préalable à la mise en œuvre d'un plan d'actions correctives et d'initiatives visant à améliorer le bien-être collectif, à renforcer la culture d'entreprise, à valoriser l'expérience salarié ou à agir en faveur de la qualité de vie au travail.

**Renforcement de la marque employeur**
Être reconnu Great Place to Work est un passeport pour fidéliser nos équipes en interne, attirer de nouveaux talents en externe et renforcer la confiance que nous portent nos clients au quotidien.

ACTIONS

**Et maintenant ?**

Les résultats de l'enquête Great Place To Work ont été analysés en région par des groupes de travail.
64 actions ont été identifiées par les 5 comités régionaux pour une mise en place progressive sur 24 mois.

# QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

## QVCT, mettons les bouchées doubles pour un travail qui donne la patate !

**Notre politique Qualité de Vie et de Conditions de Travail est un enjeu primordial pour garantir le bien-être physique et mental de nos collaborateurs en offrant un environnement favorable, des conditions de travail adaptées et des mesures de soutien appropriées.**

*Au-delà de l'aspect préventif en matière de lutte contre l'épuisement physique ou moral sur le poste de travail, c'est un levier à actionner pour favoriser le bien-être, tisser des liens et instaurer des moments de convivialité.*

*La QVCT participe à la création d'un environnement de travail positif qui favorise l'engagement des collaborateurs, renforce l'attractivité de l'entreprise et contribue à sa performance globale.*

05

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
10 INÉGALITÉS RÉDUITES

# Actions engagées

## Equilibre Pro & Perso : Trouvons le juste tempo !

Post crise sanitaire COVID, le télétravail s'inscrit dans les consciences collectives comme un incontournable pour les uns ou simplement une éventualité pour les autres.

Il n'en reste pas moins un levier à la disposition des entreprises pour garantir :

- Flexibilité et Equilibre vie privée-vie professionnelle,
- Réduction des temps de transport,
- Amélioration de l'attraction et de la rétention des talents,
- Réduction de l'impact environnemental.

Dans des conditions prédéfinies en amont permettant de l'encadrer, le dispositif offre au Groupe et ses équipes plusieurs avantages :

Le Groupe HEDIS permet à chacun de ses salariés dont l'activité est réalisable à distance, de bénéficier du dispositif à hauteur d'un jour par semaine.

la charte télétravail est un levier pour bâtir une organisation du travail attractive qui favorise l'équilibre entre les aspirations individuelles et collectives.

Mis en place sur la base du volontariat, le dispositif s'inscrit dans une relation de confiance, dans une logique de co-responsabilité et dans la reconnaissance de l'autonomie du collaborateur par sa hiérarchie. En ce sens, c'est un pas supplémentaire réalisé dans la construction d'une expérience salarié de qualité.

# Cultivons la QVCT : Notre jardin secret pour une vie professionnelle épanouie

## La Magie des petits plus

**Le petite touche hebdo :** Chaque semaine, de nombreuses filiales mettent à disposition de leurs collaborateurs des paniers de fruits, en collaboration avec des producteurs locaux .

**Les célébrations annuelles :** Chaque année, se tient le challenge 0 accident du travail. Toutes les filiales qui parviennent à l'objectif débloquent un budget pour célébrer leur succès : activité détente, venue d'un food-truck …

**Les journées à thèmes :** Célébration de nos certifications (Norme ISO 45001, Great Place to Work, ECOVADIS), organisation de petits déjeuners autour de la santé/sécurité…

**Les initiatives bien-être locales :** ateliers shiatsu, éveil musculaire…

## De la qualité des outils naît la Qualité de Vie

Afin de créer un environnement de travail agréable et vecteur d'échanges, nous mettons à disposition des salariés, des salles de pause aménagées, équipées d'un espace de détente ou de loisir favorisant la convivialité.

**Nous garantissons sur les postes de travail, la sécurité et le confort de toutes et tous :**
Nos équipes logistiques et techniques travaillent avec des vêtements de sécurité de haute qualité, adaptés à leur morphologie et à leur genre, et fournis dès leur intégration. Les vêtements de notre partenaire national sont reconnus pour leur fonctionnalité, leur robustesse, leur design et leur confort.

Afin de garantir un confort optimal et afin de prévenir les troubles musculo squelettiques, nous mettons à la disposition de nos équipes sédentaires un catalogue d'outils bureautiques ergonomiques.

Nos filiales sont équipées de fauteuils et de souris ergonomiques ainsi que de réhausseurs d'écran afin de garantir une meilleure posture en diminuant les tensions musculaires.

Dans une logique d'amélioration continue, des ballons à assise ergonomique dynamique sont actuellement en test au sein des filiales pour continuer notre chemin en matière de santé/sécurité.

Dans un souci de prévention des risques, des ateliers de sensibilisation sont réalisés tous les deux ans selon des thématiques distinctes en fonction des métiers :
- Pour les sédentaires : **prévention TMS**
- Pour les équipes logistiques & SAV : **Formation gestes et postures, utilisation de transpalettes électriques**

# HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT (H.S.E.)

## Ensemble, assurons l'excellence : Hygiène, Santé, Sécurité, les piliers indispensables

**Chez HEDIS, le développement d'une culture axée sur les vertus HSE va bien au-delà des simples exigences réglementaires. C'est un engagement profond de surpasser le cadre légal qui reflète les valeurs fondamentales de notre entreprise, en définit son identité et son exigence envers l'excellence opérationnelle.**

L'objectif poursuivi n'est pas simplement celui de faire appliquer des règles et d'introduire des injonctions « à faire ». C'est plutôt de créer et de faire vivre une véritable culture sécurité qui dépasse la seule pose de pansements sur des situations accidentogènes.

Nous souhaitons enraciner dans nos filiales, dans tous nos métiers et chez tous nos collaborateurs, une conscience de la sécurité qui se traduit par une prise en compte proactive des risques, par une observation fine de notre environnement, par l'écoute et l'implication de chacun.

Une politique HSE dynamique et audacieuse c'est la garantie d'une confiance renforcée des salariés, d'une productivité stimulée et d'une durabilité assurée.

Le groupe a ainsi investi plus **d'1.2 millions d'euros en 4 ans,** hors formations, dans ce domaine. Toutes nos actions en faveur de la politique HSE sont les fondations solides sur lesquelles repose notre environnement de travail.

06

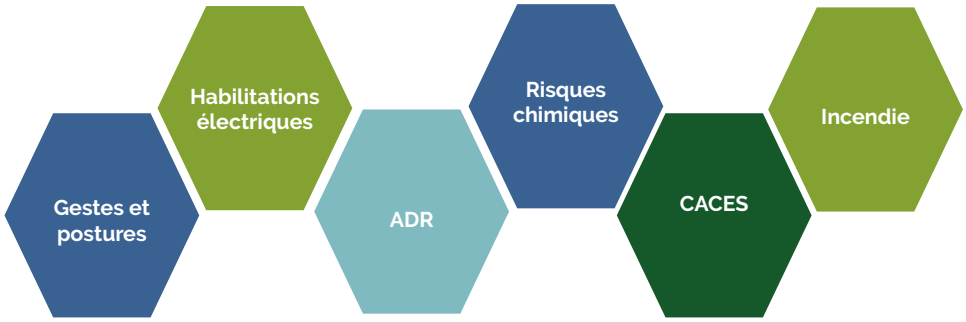
3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

# Actions engagées

## Eveillons nos potentiels !

Nous suivons de près nos échéances de formations obligatoires afin de garantir la sécurité des collaborateurs sur site et l'actualisation de leurs compétences.

Nous avons recours à un outil qui nous aide spécifiquement dans la suivi de nos formations habilitantes, ACCILINE, en nous transmettant chaque semaine la liste des formations arrivant à échéance dans le trimestre ; ceci garantissant une anticipation maximale et ainsi la capacité de choisir l'organisme de formation qui répondra le mieux à nos besoins opérationnels.




Nous développons des formations additionnelles visant à renforcer la prise de conscience sur les enjeux de sécurité routière et de santé publique.

A ce titre, nous réalisons des formations écoconduite avec module sécurité pour sensibiliser nos itinérants aux impacts écologiques et aux risques routiers.

De même, à destination de nos salariés séniors, nous réalisons des sensibilisations aux risques cardiaques.

**Engagement : mise en place d'un catalogue de formations regroupant les formations et les organismes validés par le Groupe auprès des salariés.**

# Le Trésor caché du Groupe : notre réseau de référents internes !

**En matière de sécurité, l'humilité est de rigueur et l'habitude, notre pire ennemi ; il est toujours aisé de retomber dans des applications « de tradition » qui réactivent les risques.**

La clé d'un environnement sécurisant et sécurisé pérenne est d'insuffler la culture sécurité de façon régulière grâce à un réseau d'ambassadeurs locaux véhiculant les bonnes pratiques et les réflexes garant d'un niveau de conformité optimal.

Notre réseau de formateurs internes est formé à double titre :

## Formateurs STOP

Notre équipe de référents RH / HSE est formé à la méthode STOP (Sécurité au Travail par les Observations Préventives).
Elle vise le **0 accident** en considérant que chaque accident est évitable et en s'appuyant sur l'identification et l'élimination de tous les facteurs de risques rencontrés dans un environnement de travail.

Nos relais RH/HSE réalisent des formations régulières auprès des CODIR et managers de proximité afin de réactiver leurs connaissances.

**Engagement de 100% des managers formés à STOP d'ici fin 2025**
**Nombre de formateurs : 2**
**+ de 70 personnes formées**

## Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)

Sur le plan réglementaire, 10% de l'effectif doit être formé aux gestes de premiers secours et être Sauveteur Secouriste du Travail.

**Chez HEDIS, 20% de l'effectif est formé avec un objectif de 100% de SST parmi nos équipes de techniciens itinérants.**

## Auditeurs ISO 45001

Dès 2023, le Groupe HEDIS s'est lancé dans la course à la certification ISO 45001 afin que soit reconnu par un label, son engagement en faveur du domaine HSE.
Le fondement de l'ISO 45001 est l'intégration de la sécurité dans toute décision managériale et l'inscription dans un processus d'amélioration continue en matière de santé et de sécurité.

La norme ISO 45001 a été obtenue en 2023 pour l'ensemble du Groupe.

Afin que toutes les filiales soient élevées aux standards de cette norme et s'inscrivent dans un processus d'amélioration continue, les référents RH / HSE endossent le rôle d'auditeurs internes et participent à des audits inter-filiales.

Tous les ans, la norme ISO 45001 fait l'objet d'un audit interne ou externe sur les sites, en sachant qu'un site est audité au moins tous les 3 ans en HSE.

**Cible : 100% des filiales du Groupe HEDIS doivent être ISO d'ici 3 ans**

**Tous les correspondants RH/HSE doivent être formés pour être auditeurs ISO 45001**

**Engagement : 1 audit ISO par filiale et par an sur 2025**

ISO 45001
apave Certification

## Référents enquêtes et arbres des causes

Sur le modèle des formations STOP, les référents RH / HSE sont formés à la méthode d'analyse des accidents du travail, formation dispensée ensuite aux membres du CODIR.

La méthode enquêtes et arbres des causes permet de rechercher de façon structurée les facteurs ayant contribué à un accident, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions préventives.

C'est un outil de prévention efficace dans l'analyse des accidents du travail.

## Objectif 0 Accident !

Dès lors qu'un accident survient, le réseau des acteurs internes se met en mouvement pour établir le recueil des faits, la déclaration, l'analyse des causes et la reconstitution des faits. S'en suivent des réunions de site avec mise en place d'actions intégrées aux feuilles de route HSE de filiale et soumises au suivi de la Direction Générale.

Les filiales qui parviennent à relever le défi du 0 AT dans l'année sont récompensées par une plaque dédiée à leur filiale ainsi que par un trophée, remis en jeu chaque année.

## Sensibiliser c'est protéger !

Des rituels sont mis en place pour faire infuser la culture sécurité, encourager le dialogue autour de la thématique et faire progresser nos pratiques.

### Comités Sécurité

Animé par les référents RH / HSE, les Comités Sécurité réunissent les CODIR de Région autour de la thématique Santé / Sécurité / Environnement au moins une fois par Trimestre.

Cette instance garantit le suivi, l'actualisation et l'enrichissement d'une feuille de route d'actions à déployer en faveur du perfectionnement des pratiques, de la mise en conformité sécurité et de l'amélioration de l'environnement de travail.

### Supports de communication dédiés

Pour une évocation visuelle quotidienne, différentes affiches sont installées en particulier dans nos dépôts pour rappeler les règles fondamentales de sécurité.

Chaque Région est libre de s'approprier le sujet en personnalisant son support.

### Evénements autour de la sécurité

Pour transiter d'une simple application stricte des règles à une réelle culture sécurité, il est primordial d'impliquer l'ensemble des collaborateurs, de créer du sens et de leur donner la parole.

Régulièrement, des événements sont organisés pour échanger sur la santé et la sécurité : journée mondiale de la sécurité au travail, forum santé/sécurité, ateliers de sensibilisation, mise à jour du document unique des risques professionnels ...

### Causeries

Réalisées une fois par semaine, elles sont l'occasion d'un échange entre le manager et son équipe autour de thématiques variées : pratiques sécurité, écogestes en faveur de l'environnement, prévention aux conditions climatiques.

## Challenge Safe : Défiez les risques, élevez les normes !

**En complément des actions de formation, de prévention et de sensibilisation, le challenge est le moyen ludique de créer de l'engouement inter-filiales et de l'engagement intra-filiales.**

Également, cela permet de suivre, par site, la conformité des standards HSE instaurés.
Mensuellement, sont communiqués et affichés les KPIS HSE : audits réalisés / causeries / STOP / Exercices incendie et déversement effectués.

**Un bon outil pour faire vivre nos pratiques en local et se challenger au niveau national !**

# Vigie Hygiène, Santé, Sécurité

**B-SAFE, un outil dédié au suivi**

B-SAFE est l'application qui joue un rôle central dans la mise en œuvre des observations préventives : les comptes-rendus y sont saisis directement et diffusés aux personnes en charge de leur supervision.

Cette application permet de remonter des situations de presqu'accident, de réaliser un audit des camions ou du dépôt, ainsi que de formaliser les causeries et les STOP réalisés.

C'est notre applicatif digital et ergonomique de suivi de toutes les actions sécurité engagées.

**TENNAXIA, un outil de veille**

Les règles relatives à la santé, à la sécurité et à la préservation de l'environnement sont en perpétuelle évolution. Réglementairement, une veille juridique est primordiale pour assurer la mise en conformité, le suivi des exigences liées à notre métier et à l'innovation.

# Du Bon au Meilleur : notre quête pour l'amélioration des Matériels & des Equipements de travail

### Mécaniser & Automatiser

- Mécanisation de nos outils Logistiques --> 100% chariots électriques dernière génération
- 100% des chauffeurs livreurs équipés avec des transpalettes électriques
- Déploiement des voitures et camions avec des boites de vitesse automatiques
- Diables motorisés pour monter et descendre les escaliers

### Prévenir et protéger

- Bacs de rétention pour prévenir des pollutions du sol et des risques pour la santé et sécurité
- Mise en place d'une presse à balles (cartons + plastiques)
- Recyclage des déchets sur site
- Kit déversement pour prévenir des déversements des produits
- SAC kit EPI pour le SAV
- SAC kit de rechange pour la Logistique
- Détection incendie dans tous les entrepôts
- Armoires lithiums spécifiques sur tous les sites

## ACTIONS

**Multiplier les auditeurs ISO 45001 par 3**

Afin d'étendre la culture sécurité et de partager les initiatives locales, étoffer le réseau des auditeurs internes est une priorité du Groupe.
Cela permettra notamment de réaliser des audits intra-filiales afin qu'un regard neuf puisse être porté de manière régulière sur les pratiques locales, sur les problématiques rencontrées ainsi que sur la configuration des sites.
Globalement cela permettra d'élever encore davantage le niveau de prévention santé/sécurité du Groupe.

**Formation de 100% des managers à STOP**

Notre tissus local de référents RH / HSE aura pour mission de former 100% de ses managers de Région à la méthode STOP en 2024 afin d'accélérer la prise de conscience des situations à risque et de de mettre en valeur les bonnes pratiques.

**Test de Harnais CORFOR**

Il permet d'adopter les recommandations des gestes et postures à effectuer. Il est conçu pour favoriser une posture correcte et soutenir la manutention lors du levage de charges. Il accompagne les mouvements de l'opérateur.

**Chariots rétractables à cabine inclinable pour diminuer les TMS**

Système de cabine inclinable unique minimisant la tension du cou notamment

# HSE : 1.2 millions € investis en 4 ans !

**2023**
**Protection de l'environnement/ humain dans l'entrepôt**
**Budget HSE**
**+ 48 %**

**2023**
**Protection de l'environnement / humain à l'extérieur**
**Budget HSE**
**+ 211 %**

**2023**
**Aménagement de bureau**
**Budget HSE**
**+ 40 %**

**2023**
**Location de matériel courte durée**
**Investissement**
**+ 45 %**

Harnais Corfor

Chariot rétractable à cabine inclinable

# ENVIRONNEMENT

## Eco-Gardiens : Engagés dans la cause environnementale

**L'engagement en faveur de la responsabilité environnementale est devenu un impératif dans un contexte où les défis climatiques sont de plus en plus pressants.**

**Les entreprises ont un rôle crucial à jouer dans la préservation de notre planète et reconnaissent qu'une gestion plus responsable de leurs ressources, le recours à des énergies renouvelables, la réduction des déchets, le recyclage et la sensibilisations des collaborateurs, clients et partenaires participent à une pérennité globale de l'écosystème.**

**Le Groupe HEDIS est fermement engagé à adapter son business model pour contribuer à la construction d'un avenir plus durable et résilient.**

Au service de nos ambitions, une politique environnementale est signée sur chacun des sites avec les engagements suivants :

- Suivi de la performance et amélioration continue,
- Réduction des émissions carbone,
- Développement des modes de transport verts,
- Innovation visant à réduire la production de déchets,
- Revalorisation des déchets,
- Respect des standards et de la réglementation
- Sensibilisation à la lutte contre la pollution.

07

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE
12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
14 VIE AQUATIQUE
15 VIE TERRESTRE

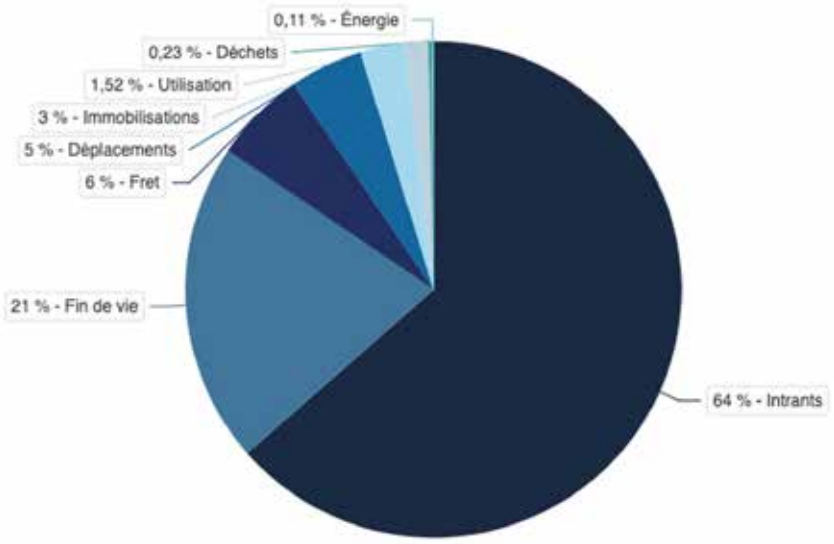
# Actions engagées

## Vertueux :
## Réduisons notre empreinte Carbone

Afin d'honorer l'engagement de BUNZL dans la réduction de l'empreinte carbone et dans la lutte contre le réchauffement climatique, les filiales du Groupe HEDIS mènent des actions concrètes.

Début 2023, HEDIS a réalisé son 1er bilan carbone. En effet, le Groupe est conscient que ses activités de distribution impactent la production de C02.

Nos filiales se sont dotées d'outils de suivi pour mesurer la consommation énergétique (carburant, gaz, électricité) des différents sites.




*Repartition du $CO_2e$ émis pour 2022*

**Indicateurs énergétiques** 2023 vs 2022

| | |
|---|---|
| Consommation totale d'énergie en MWh | **-2,42%** |
| Consommation totale d'eau en litres | **+ 6,91%** |
| Consommation de carburant en L | **-0,20%** |

## Les pistes de travail pour réduire notre empreinte carbone

A la suite de la réalisation du bilan carbone réalisé par une société externe spécialisée, des actions ont été identifiées et un groupe de travail a été créé pour coordonner l'ensemble de ces mesures :

- Augmentation du taux de recyclage
- Réduction du plastique à usage unique
- Optimisation des tournées de livraisons
- Réalisation d'une charte d'achats responsables
- Reconditionnement de nos appareils (distributeurs essuie mains, papier toilette, savon)
- Economie circulaire

Dans le cadre de notre premier bilan carbone, le Comité de Direction du Groupe a participé à un atelier significatif en matière de prise de conscience climatique :

LA FRESQUE DU CL!MAT
Vous avez toutes les cartes en main

Celui-ci a permis de créer un espace ouvert d'échanges et de réflexions sur la manière dont nous pouvons contribuer à réduire notre empreinte carbone.

L'une de nos filiales, en Bretagne, s'est emparée de l'initiative et déploie l'atelier « Fresque du Climat » à l'ensemble de ses collaborateurs sur l'année 2024.

## L'écopaturage

Notre filiale de l'Est a mis en place une pratique traditionnelle, simple & écologique pour l'entretien de ses espaces verts : l'écopâturage

**Le saviez-vous ?**

Meilleur bilan carbone : le rejet de méthane par les animaux est considéré comme inférieur à ceux liés à la végétation abandonnée sur place ou produits par le compostage , et absence d'émissions de CO2 fossile par les machines.

**Huit moutons pour 3000 m².**

# Tri : Semons les graines d'un environnement plus sain

Nous sommes résolument convaincus que pour lutter efficacement contre la crise environnementale, l'un des piliers centraux est de sensibiliser tous les acteurs qui nous entourent.

Nos collaborateurs sont responsabilisés au tri sélectif grâce à des affichages dédiés ainsi qu'à des causeries à thèmes (réduction des déchets, tri, utilisation du plastique…) et sont les membres actifs de sa mise en œuvre.

A ces fins, à l'échelle du Groupe, un partenariat a été signé avec PAPREC afin que chaque filiale puisse prendre en charge le tri, le traitement et la revalorisation de ses déchets sur chacun de ses sites.

En complément, chaque année, PAPREC nous accompagne à l'occasion de journées consacrées à la destruction d'archives et à la revalorisation de papier, organisées au sein de nos filiales. En effet, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données, les données revêtant un caractère personnel doivent être supprimées à échéance régulière.

**POLLUANTS ET DÉCHETS** 2023 vs 2022

| | |
|---|---|
| Déchets dangereux | **-48,05%** |
| Déchets non dangereux | **-22,68%** |
| Déchets recyclés | **-23,92%** |

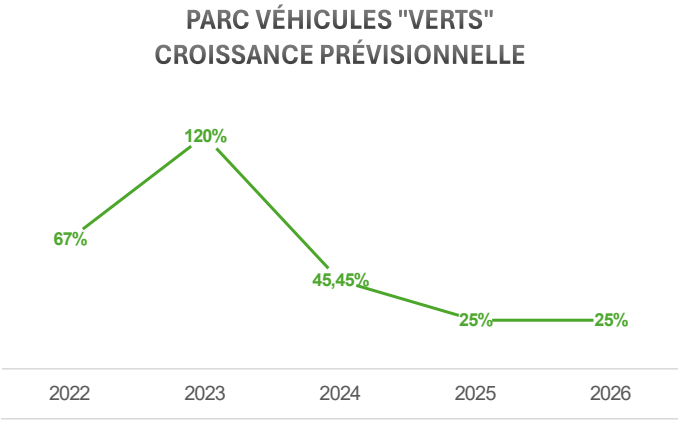
# Essence de la durabilité écologique

Dans nos métiers où le transport a une place clé, la maîtrise de notre consommation de carburant est un enjeu majeur. Un reporting mensuel est effectué afin de suivre l'ensemble de nos consommations et d'analyser les écarts. Ce suivi permet ainsi de fixer des objectifs chiffrés de baisse de consommation.

Par ailleurs, la sensibilisation de tous via des **formations écoconduite** permettent de donner les éco gestes à adopter pour une consommation de carburant maitrisée en adoptant des gestes simples comme s'assurer de la bonne pression des pneus ou veiller à ce qu'aucun poids mort n'augmente le poids du véhicule…

Afin d'ancrer plus profondément notre touche verte, nous avons passé un cap majeur en 2022 en transformant **5% de notre parc automobile en véhicules hybrides ou électriques.** Actuellement, des véhicules hybrides sont en phase de test en filiales : des véhicules VL électriques et un camion électrique en Ile de France.

De plus, tous les véhicules diesel en fin de leasing sont remplacés par des véhicules essence.



# Electrocutons nos factures !

Le Groupe HEDIS s'est engagé dans une approche proactive pour contenir la quantité d'énergie utilisée au quotidien.

Nous veillons à ce que nos bâtiments, bureaux administratifs et nos entrepôts soient plus sobres en matière de consommation électrique à travers différentes actions :

**Transformation des équipements informatiques**

un projet ambitieux visant à éliminer les serveurs des différentes filiales a été déployé et a permis de les centraliser dans un Data center unique. Celui-ci se nourrit uniquement d'électricité verte et affiche un indicateur d'efficacité énergétique (Power Usage Effectiveness) de 1.73 ce qui est largement en dessous de la moyenne nationale de 2.5.

**Changement d'éclairage avec une meilleure performance énergétique**
(généralisation des LED)

A ce titre, 100% de nos sites sont passés en LED afin de réduire nos consommations énergétiques, de fournir un éclairage de meilleure qualité et avec une durée de vie plus importante.

**Absence de système de chauffage ou de climatisation dans nos entrepôts**

Afin d'assurer à nos collaborateurs un confort optimal, les équipements de protections individuelles (EPI) sont adaptés aux aléas climatiques (forte chaleur, froid).

**Dispositifs de détection de présence,**
n'éclairant que les allées enregistrant un passage (allumage et extinction effectués de manière progressive)

**Renouvellement des chargeurs de batterie des véhicules de manutention**
(investissement dans du matériel à haute performance énergétique)

Notre filiale Comodis est certifiée **ISO 14001**

ISO 14001:2015

## ACTIONS

Les défis environnementaux évoluent constamment et exigent de nous une adaptation continue de nos actions.
L'impact réel que nous avons sur notre planète nécessite un engagement de long terme et des efforts soutenus pour des résultats durables.

Nos objectifs pour l'avenir :

- Poursuivre le renouvellement des véhicules thermiques en véhicules hybrides et supprimer les véhicules diesel
- Augmenter notre taux de recyclage en atteignant 90% minimum
- Réduire l'utilisation du plastique
- Réduire notre consommation en eau
- Limiter nos déplacements, privilégier les trajets en train et ne prendre l'avion qu'en l'absence d'autre alternative.
- Optimiser notre filière Transport via des circuits de livraisons rationnalisés

# POLITIQUE ACHAT

## Achats à impacts : vers une chaîne d'approvisionnements responsable

**Le Groupe HEDIS s'attache de plus en plus à commercialiser de nouveaux produits répondant aux attentes environnementales. Grâce à la collaboration avec nos industriels partenaires, nous souhaitons offrir à nos clients des solutions de gestion des déchets, de durabilité et de réemploi.**

Nous sommes convaincus que l'équilibre qualité/ prix et consommation écologique peut être atteint à court terme, encourageant nos fournisseurs et nos clients à adopter des pratiques durables et responsables.

Charte
RELATIONS FOURNISSEURS
ET ACHATS RESPONSABLES

08

8
TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
9
INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
12
CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
17
PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

# Actions engagées

## Engagement envers des pratiques d'achats responsables

### Sélection de nos fournisseurs

Nous avons élaboré une charte fournisseurs qui énonce les normes et les principes sociaux, environnementaux et éthiques auxquels nous attachons la plus grande importance et pour lesquels nous attendons de nos partenaires leur respect dans toutes leurs activités.

Ce code de conduite reprenant nos attentes, nos exigences et nos valeurs éthiques est signé par 100% de nos fournisseurs qui s'engagent par ce biais à respecter nos principes fondamentaux.

Notre recours à des fournisseurs pour 60% d'entre eux français et pour 98% européens, répond à nos enjeux :
- Environnementaux : réduire les importations en provenance des pays hors UE et réduire le temps de transport entre les usines et les filiales
- Sociaux : garantir le respect des droits humains fondamentaux et le droit du travail

Charte d'achats responsables Hedis

PROVENANCE DE NOS APPROVISIONNEMENTS

60%

98%

2025 : ENQUETE FOURNISSEURS HEDIS SUR LEUR MATURITE R.S.E. et MISE EN PLACE D'UN PLAN ACTION.

## Evaluations annuelles de nos fournisseurs

Chaque année, une évaluation détaillée des risques associés aux fournisseurs et à la chaîne d'approvisionnement est effectuée pour l'ensemble du groupe.

Ce processus rigoureux permet de garantir que nous sommes en mesure de répondre aux défis potentiels qui pourraient survenir dans notre chaîne d'approvisionnement et de mettre en place des mesures préventives pour minimiser ces risques. Cela comprend l'évaluation de la stabilité financière de nos fournisseurs, l'examen de leurs pratiques en matière de durabilité et l'assurance qu'ils respectent toutes les lois et réglementations en vigueur.*

Dans le but de maintenir et d'améliorer constamment la qualité des services que nous offrons à nos clients, nous menons une enquête de suivi qualité auprès de nos fournisseurs chaque année. Cette enquête nous permet d'évaluer leur performance et de déterminer les axes d'amélioration.

## Nos acheteurs

Une Tradition d'Excellence

Depuis la création d'Hedis, chaque dirigeant a contribué à perfectionner notre approche des achats. Ce n'est pas seulement un métier pour nous, mais une passion profondément enracinée. Chaque membre de notre équipe apporte non seulement son expertise individuelle, mais aussi le bénéfice de toutes les leçons apprises par ceux qui l'ont précédé.

Une Vision à Long Terme

Nous croyons fermement que cette approche héritée nous donne un avantage unique dans le monde des achats. En plus d'être formé aux meilleurs pratiques du moment, nous avons une perspective à long terme qui nous permet d'anticiper les besoins de nos clients et de nous adapter rapidement aux changements du marché. Notre héritage transgénérationnel nous permet de combiner la sagesse du passé avec l'innovation du présent pour offrir des solutions d'achat véritablement exceptionnelles.

## S'appuyer sur ses partenaires

Le Groupe HEDIS a su tisser des liens solides avec ses partenaires au fil des années, renforçant ainsi sa position d'acteur majeur dans le domaine de l'hygiène professionnelle.

Les partenariats établis depuis plus de trente ans témoignent de la confiance mutuelle entre le Groupe HEDIS et ses fournisseurs. Cette collaboration étroite se perpétue de génération en génération.

La transmission de ces valeurs fait partie intégrante de la formation de nos acheteurs :
Lors de son parcours d'intégration, un nouvel acheteur du Groupe HEDIS rencontre tous les fournisseurs partenaires et suis des formations sur les différentes familles de produits : chimie, ouate, matériel, … .

Cela permet de mettre l'accent sur la transmission des valeurs techniques et humaines et une bonne introduction dans la continuité de la transmission des valeurs.

Cette approche est très efficace pour garantir que les acheteurs restent informés et compétents dans un environnement en constante évolution.

La proximité avec les fournisseurs et les formations régulières qu'ils dispensent aux acheteurs du Groupe HEDIS permettent de répondre de manière optimale aux besoins du marché et des clients.

Cette démarche se traduit par une relation de confiance et une qualité des services fournis.

Le Groupe Hedis est signataire de la Charte relations fournisseurs et achats responsables depuis mars 2025.

Charte RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES

## Une gamme de produits écolabellisés

Afin de promouvoir des produits respectueux de l'environnement, nous proposons des gammes de produits écolabellisés, écocertifiés ou cradle to cradle (du berceau au berceau).

### Un produit écolabellisé, qu'est-ce que c'est ?

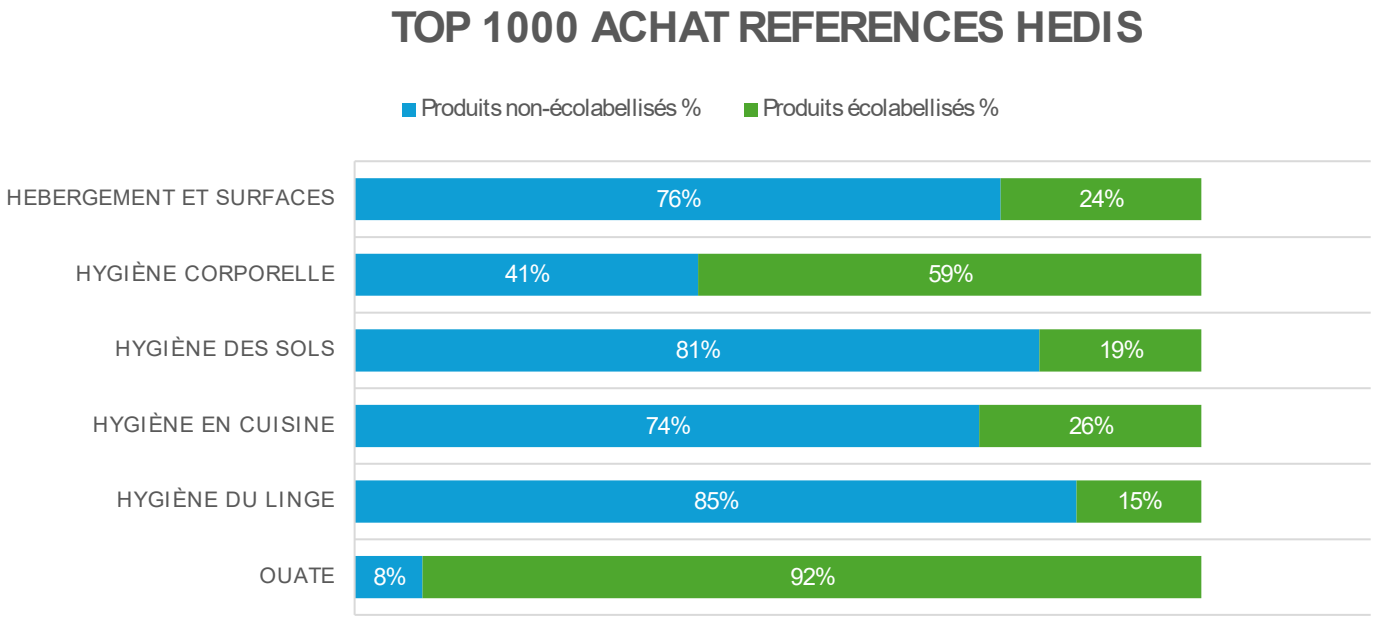
Le produit ecolabellisé garanti une réduction de son impact environnemental tout au long de son cycle de vie. Il certifie aussi une performance et une qualité du produit pour les consommateurs.

*Par exemple, la majorité des essuie-mains en papier que nous vendons à nos clients sont certifiés FSC (Issues de forêts gérées durablement, promouvant la gestion écologique, sociale et économique de ces espaces naturels) et Ecolabel .*

**ACHATS HEDIS 2023**

Les produits écocertifiés, Ecolabellisés, Cradle to cradle représentent **40% des achats**

Plus de 1 000 produits respectueux de l'environnement sont actifs dans le Groupe HEDIS



## Zoom sur deux labels écologiques

Le référentiel Ecocert Ecodétergents peut être consulté sur leur site : www.ecocert.com

Nous travaillons en collaboration avec le label **Ecocert** afin de soumettre nos produits de marques propres* aux exigences de l'organisme de contrôle.

L'objectif de ce label est de défendre la préservation de l'environnement.

Chaque année l'organisme ECOCERTeffectue des audits.
Ces contrôles garantissent un haut niveau de qualité du produit et l'éco-responsabilité de leur fabrication.

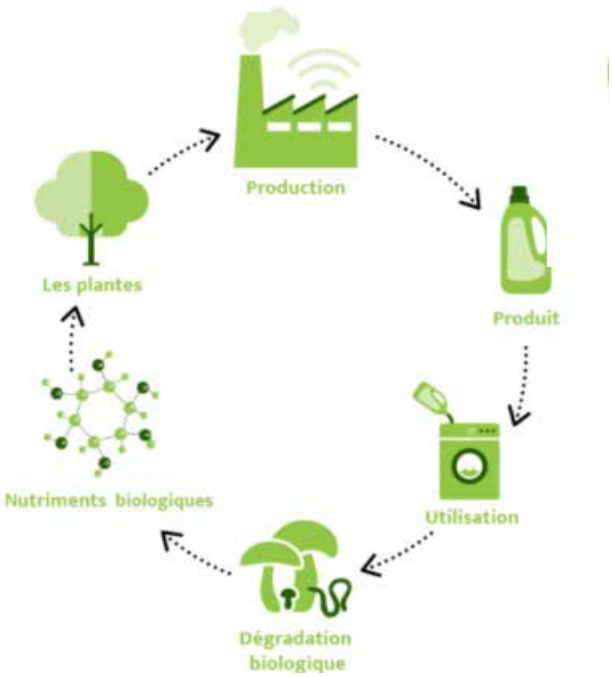
** Desty et Inoveo*

Le Groupe HEDIS a été un **des précurseurs en France** de la démarche Cradle to Cradle.

En s'appuyant sur des partenaires promouvant le Cradle to Cradle, le Groupe HEDIS prone une nouvelle philosophie :
**l'éco-conception et économie circulaire** qui suggère que nous pouvons avoir un impact positif sur l'environnement au dela de la réduction de notre impact carbone.

Cela se traduit par une empreinte positive sur la santé et l'environnement en s'inspirant du modèle naturel du berceau au berceau ou démarche d'économie circulaire.

L'idée n'est plus de viser uniquement le recyclage des déchets mais de les utiliser pour concevoir un nouveau produit. Ce cercle vertueux permet la réutilisation à l'infini des déchets pour les productions futures.



## Des marques propres dans tous les sens du terme !

Le groupe Hedis a créé deux marques distinctes qui ont réussi à s'imposer sur le marché.

"Desty" propose une offre simple et économique, avec 18% de ses produits ayant reçu l'Écolabel Européen.

**18%**

"Inoveo", gamme premium aux vertues environnementales, contient 50% de produits écolabellisés, démontrant ainsi l'engagement du Groupe envers une entreprise plus écologique et durable.

**50%**

De plus, nous avons pris en compte la gestion des déchets afin de respecter la loi Agec.

En privilégiant de nouveaux modes de consommation (introduction de bag in box entièrement recyclable) et en utilisant des contenants en plastique recyclé, nous apportons des solutions à nos clients pour, à notre niveau, favoriser une prise de conscience des utilisateurs et changer les habitudes de consommation des professionnels du secteur de l'hygiène professionnelle.

Nous proposons également des produits non éco-labellisés mais qui ont, de part leur fabrication, composition (probiotiques, enzymes) et utilisation, une valeur environnementale et sont indentifiés par un picto.

- Des produits conçus pour limiter la consommation d'eau ou d'énergie
- Du matériel de nettoyage qui ne nécessite pas de produit chimique
- Des systèmes de distribution de produits qui délivrent la juste dose
- De le ouate d'essuyage issue de la brique alimentaire.
- Des équipements qui permettent un tri optimal des déchets

**Le Groupe HEDIS s'attache de plus en plus à commercialiser de nouveaux produits répondant aux attentes environnementales.**

**Grâce à la collaboration avec nos industriels partenaires, nous souhaitons offrir à nos clients des solutions de gestion des déchets, de durabilité et de réemploi.**

**Nous sommes convaincus que l'équilibre qualité/ prix et consommation écologique peut être atteint à court terme.**

## ACTIONS

- Développer un eco scoring en lien avec Bunzl (impact environnemental)
- Développement et déploiement de la gamme DESTY / INOVEO
- Créer un questionnaire fournisseur pour les auditer sur l'éthique, les enjeux sociaux et environnementaux ainsi que les droits humains.
- Développement en 2025 d'une filière de récupération des déchets pour offrir aux clients une solution pour limiter leur impact sur l'environnement

# PARCOURS CLIENTS

## La R.S.E . au coeur de votre expérience client

**Chez Hedis, lors de la mise en place de notre politique RSE, nous avons pour chaque projet orienté et mesuré les bénéfices que nos clients pourraient en tirer.**

L'intégration de la RSE dans le parcours client permet non seulement de renforcer la fidélité et la satisfaction des clients, mais également de contribuer à des pratiques commerciales plus durables et éthiques.

En adoptant une approche globale, nous avons pour objectif de transformer chaque interaction avec le client en une opportunité de démontrer notre engagement envers la responsabilité sociale et environnementale.

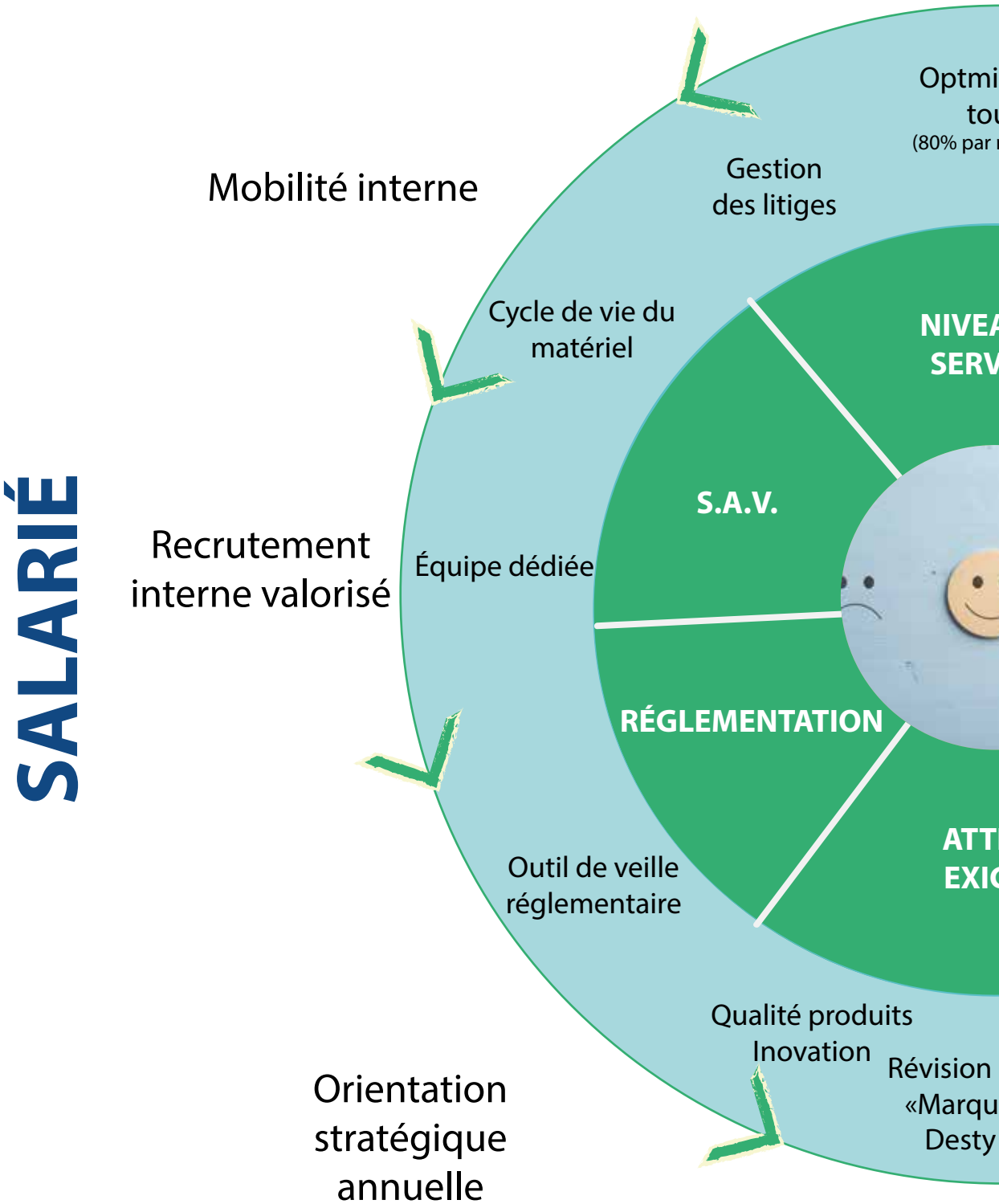
AUDIT
CONSEILS
PRECONISATION
OFFRE VERTE
PROCESS DE COMMANDE
ESPACE WEB DÉDIÉ À NOS CLIENTS
LOGISTIQUE INTÉGRÉE
SUPPORT CLIENTS
SERVICE APRES-VENTE
FIDELISATION

09

12
CONSOMMATION
ET PRODUCTION
RESPONSABLES

# CHALLENG

Développ
l'employabil

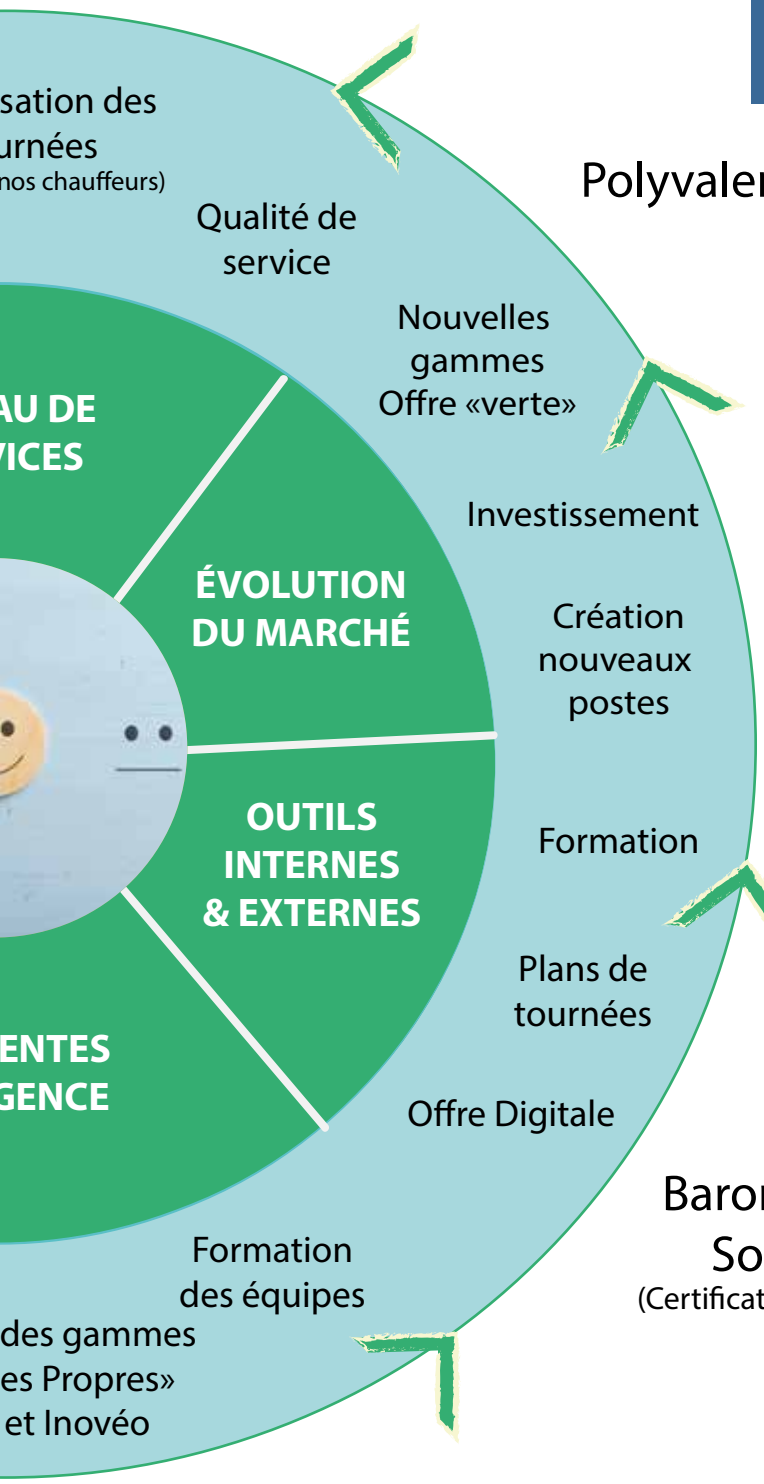



En
A

# GE ANNUEL

oement de
ité du salarié

**Ce schéma est la répresentation de l'ensemble des actions mises en place dans le Groupe Hedis afin de qualifier nos différents services dans un intérêt unique, satisfaire notre client**




Polyvalence

Fidélisation

Baromètre Social
(Certification GPTW)

SATISFACTION CLIENT

tretiens
nnuels

# Des commandes éco-responsables

**MASSIFICATIONS DES COMMANDES**

Incitation à la massification des commandes dans l'objectif de réduire l'émission de $CO_2$.

**Augmentation du panier moyen de 12.27% entre 2022 et 2023**

**COMMANDES INTERNET**

Incitation à l'utilisation du site internet pour limiter le déplacement du commercial pour la prise de commande.

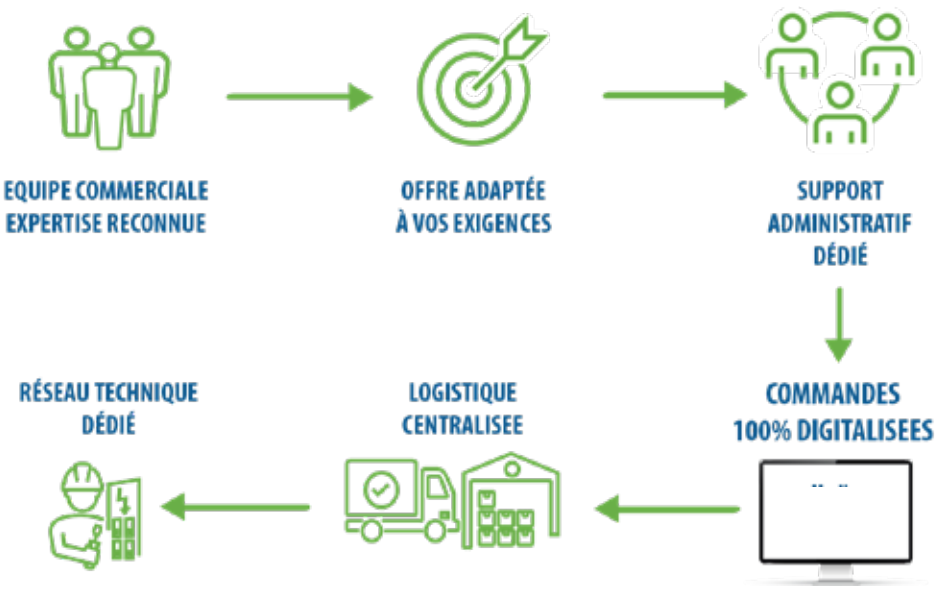
**Augmentation du nombre de commandes de 4,09% entre 2022 et 2023**

**PRESCRIPTEURS**

Nos commerciaux sont des prescripteurs de solutions de nettoyage durable (produits éco certifiés – système de dilution, moins de déchets – méthodologie et formation à l'utilisation des produits pour éviter le gaspillage

**+ de 50% de l'offre est éco-responsable.**

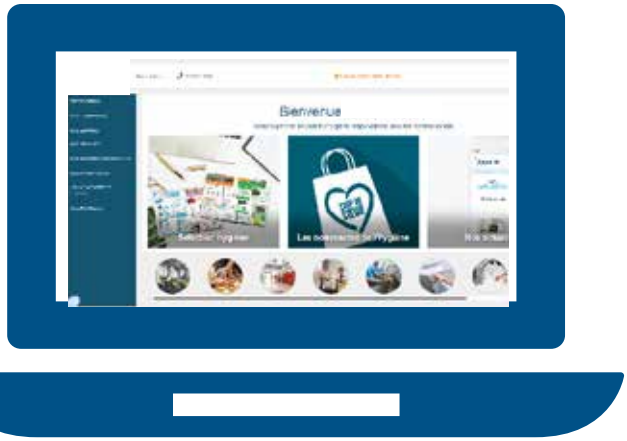
## PROCESS COMMANDE




Notre filiale Comodis est certifiée **ISO 9001**

ISO 9001:2015

**ACCÈS RAPIDE SÉCURISÉ 24H/24H**



# Offre digitale

## DES INFOS POUR TOUS

**Actualités**
Retrouvez les actualités sur la filiale, le groupe Hedis et le monde de l'hygiène en général.

**Nouveautés produits**
Découvrez les informations complémentaires, vidéos sur nos nouveautés, exclusivité et concept produits

**Documentation**
Catalogue, sélections produits, fiches métiers, protocoles mis à votre disposition.
Fiches techniques et de sécurité directement depuis la fiche produit

**Promotions**
Les promotions du moment spécialement pour nos internautes

## L' ESPACE CLIENT

Un espace sécurisé et paramétrable selon vos exigences.

**Votre Mercuriale/Offre tarifaire**
Votre catalogue des produits sélectionnés et leurs tarifications sont disponibles.

Vos produits
- Des fiches produits détaillées.
- Une smartlist de vos produits pour aller à l'essentiel.

**Gestion des commandes**
- Possibilité de choisir un valideur pour modifier et confirmer la commande.
- L'historique de vos achats, livraisons et factures.
- Visualisation des reliquats

Votre compte
- Espace client disponible 24h/24h.
- Accéder à toute nos offres en 1 clic.
- Suivez vos consommations en temps réel.
- Recevez des offres promotionnelles.
- Gestion sur mesure de votre compte : droits, utilisateurs.

Mais également....
- Des codes promo EXCLU WEB.
- Consultation de vos plans de nettoyage.
- Téléchargement des FT et FDS associées.
- Des stastistiques de consommation

**DÉCOUVREZ LA VIDÉO DE PRESENTATION DE L'ESPACE DÉDIÉ AUX CLIENTS**

**ACTIONS**

- Développer le nombre de commandes sur internet jusqu'à 25%
- Mener une enquête de satisfaction afin de mettre en place des actions pour améliorer le parcours client chez Hedis
- Réduire les impressions de supports de communication en développement notre communication digitale.

# ETHIQUE ET RESPONSABILITE

## Guidés par l'intégrité : Notre promesse envers les parties prenantes

**Chez HEDIS nous sommes déterminés à mener nos actions dans le respect absolu de normes déontologiques, professionnelles et juridiques rigoureuses.**

Nos valeurs et nos normes éthiques sont consignées dans un code de déontologie qui doit être accepté et compris de tous. Chacun d'entre nous doit être en mesure de réfléchir à la manière dont il l'applique dans sa situation individuelle de travail ainsi que de soulever toute question ou préoccupation auprès de sa Direction locale.

Par le biais de ce code de conduite nous incitons nos collaborateurs à prendre des décisions de manière indépendante, sur la base d'informations libres d'accès et en se questionnant avant toute négociation commerciale ou partenariat conclu avec un tiers.

10

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

# Actions engagées

## Code de conduite : Notre boussole éthique

### Respect du cadre réglementaire

Nous agissons tous dans le respect des lois et des réglementations et nous nous assurons d'une communication d'information complète, impartiale et précise.

Chaque collaborateur est sensibilisé à la notion de conflits d'intérêts et doit veiller à ce que sa conduite ne lui confère pas, de façon directe ou indirecte, un gain personnel aux dépens du Groupe. Cela se traduit notamment par le fait que nul ne doit offrir ni recevoir de cadeaux ou de divertissements dans le cadre de ses relations commerciales ou externes.

**HEDIS respecte l'ensemble des lois luttant contre les pots de vin et la corruption selon un principe de tolérance 0.**
Les ressources de notre Groupe doivent être utilisées de manière honnête et efficace en garantissant leur préservation.

Afin de se préserver de tout conflit de valeurs , nous proscrivons le recrutement de personnes de la même famille au sein de nos équipes.

L'accès aux informations commerciales, confidentielles ou personnelles ainsi que leur communication se font dans le respect de leur usage strict et pour exécuter des fonctions légitimes.

La conformité légale, l'application des règles luttant contre la fraude fiscale ainsi que le respect des lois garantissant la libre concurrence sont l'affaire de tous.

## Respect de nos salariés

Le respect, la dignité et le principe de l'égalité des chances en matière d'emploi s'opposent à toute forme de discrimination.

Notre Groupe lutte fermement contre tout acte de harcèlement, d'intimidation ou de menaces.

La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont une priorité essentielle pour laquelle nous sommes engagés à leur amélioration continue. Chacun se voit être responsable de sa propre sécurité ainsi que de celle des autres et participe activement au maintien d'un environnement de travail sûr par le respect de procédures de sécurité établies.

## Engagement envers les autres

Chacun à son niveau doit s'assurer qu'aucun compromis, qu'aucune manipulation ou dissimulation ne soient faites, sous couverture d'un service de qualité, dans ses relations avec clients et fournisseurs.

Les actions en faveur d'Organisations Non Gouvernementales et des Communautés et associations caritatives s'inscrivent dans des principes d'intégrité forts excluant toute orientation politique.

## Respect de notre environnement

**HEDIS est conscient de l'empreinte qu'il peut avoir sur son environnement et par conséquent de son rôle à jouer en faveur de la préservation des ressources, de la limitation des gaspillages et d'un usage maîtrisé des énergies.**

**Cette conscience n'a d'impact que parce qu'elle revêt une dimension collective : chaque salarié est attentif à son effet sur l'environnement, se tient à même de prendre des mesures pour réduire son empreinte, utiliser efficacement l'eau, l'électricité ou valoriser les déchets.**

**Au-delà de cette sensibilisation, un travail de fond est activement mené avec les clients et les fournisseurs afin de leur proposer des solutions plus durables mais également de les associer à l'application de normes visant l'excellence environnementale.**

# Engagés et équipés : Nos outils pour honorer notre code de conduite

### Une formation dédiée

Une formation **« Skill Pill »** est déployée et actualisée au moins **une fois tous les 3 ans** afin que l'ensemble des salariés du Groupe soit sensibilisé, accompagné et informé de toutes les pratiques illégales existantes dans le cadre de leur activité professionnelle.

Cette formation traite diverses thématiques :
- Loi sur la concurrence
- Clients et fournisseurs
- Cybersécurité
- Employés et Communautés
- Pots de vin et corruption
- Cadeaux et divertissements
- Speak-up
- Lutte contre l'esclavage moderne
- RGPD

**En 2023, 100% des salariés ont validé leur formation Skill Pill.**

**Tout nouvel arrivant** suit cette formation fondamentale dans le cadre de son parcours « mon premier jour » sur ACTIMO.

### Politique « Exprimez-vous »

Afin que chaque salarié puisse alerter sur tout manquement aux règles énoncées dans le code de conduite, la politique « Exprimez-vous » indique la manière dont un signalement doit être réalisé de manière confidentielle et anonyme.

En cas de suspicion, il convient de se référer à un responsable local ainsi qu'à son Correspondant RH/HSE de filiale qui prendra en charge la responsabilité du sujet. Il/elle pourra ainsi transmettre à qui de droit pour solutionner le problème ou réaliser une levée de doutes.

### Registre des dons & des cadeaux

La lutte contre tout conflit d'intérêt est réalisée par le biais d'un registre des cadeaux reçus et offerts trimestriellement. Chaque collaborateur recevant un cadeau ou ayant été invité par une relation externe à l'entreprise se doit d'en faire part à sa hiérarchie afin que cela soit tracé dans le registre.

# INFORMATIQUE ET NUMERIQUE

## Binaire et Éthique : Nos Principes dans le Cyberespace

**L'évolution de la technologie numérique a transformé radicalement nos modes de travail, de communication et d'interaction.**

Cette révolution numérique joue un rôle central dans toutes les facettes de nos vies personnelles et professionnelles. Elle influence nos modes d'organisation, nous garantit une optimisation opérationnelle toujours plus poussée et nous permet d'être de plus en plus efficients en équipe sur des lieux déportés. Aujourd'hui, il est évident que cette influence ne cesse de croître.

Outre les avantages considérables en termes d'efficacité et d'innovation qu'elle nous confère, cette connectivité mondiale soulève également chez HEDIS des questions complexes en matière de protection et de sécurisation des données. Comment protéger nos informations confidentielles, nos identités, nos collaborateurs tout en garantissant l'interactivité et le partage ?

Tant de défis que nous avons à relever !

11

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

# Actions engagées

## Sécurité Sans Compromis, Collaboration Sans Limites : Notre Adoption d'Office 365

La mobilité de toutes les filiales du Groupe vers Office 365 poursuit plusieurs enjeux :

### Améliorer la collaboration et la productivité

Centraliser les données dans le Tenant Microsoft (mails, données utilisateurs, données de partage)

Modifier nos usages et nos pratiques en instaurant :
- Une communication centralisée via le SHAREPOINT
- Une communication instantanée via TEAMS
- Un système de travail collaboratif via TEAMS et One Notes : création d'équipes projets transversales, recherche de fichiers ou de documents plus aisément et diminution des échanges de mails.

Afin de faciliter la migration ainsi que la prise en main de ces nouveaux applicatifs par les utilisateurs, une équipe de key users locaux a été constituée et s'inscrira dans le temps afin de suivre les évolutions.

Afin de se préserver de tout conflit de valeurs , nous proscrivons le recrutement de personnes de la même famille au sein de nos équipes.

## Renforcer la sécurité des données

En mode Cloud (serveurs hébergés chez Microsoft, en France), toutes les données des utilisateurs sont sauvegardées via OneDrive et les données de partage sur Teams. En cas de suppression intempestive, il y a un dispositif de rétention d'une durée de 60 jours.

Un système de double authentification via Authenticator (MFA) permet la génération de mots de passe à usage unique afin de sécuriser les connexions.

Cette protection est renforcée par le dispositif de double authentification FORTITOKEN qui permet de garantir la sécurité des comptes en exigeant un troisième élément d'identification en plus d'un nom d'utilisateur et d'un mot de passe.

Cela limite les risques d'intrusions et les arrêts de production.

## Favoriser le travail à distance

Le bureau de chacun des utilisateurs sera accessible à distance via le VPN.

## Contenir la consommation d'énergie

La bascule sur **Office 365** permettra de limiter les impressions et de diminuer les informations à afficher.

Suppression des NAS (serveurs fichiers) dans nos datacenters

Diminution des déplacements des collaborateurs

Diminution des échanges de mails ou de fichiers

Le stockage est un coût direct en énergie pour l'envoi et le stockage du mail mais également un coût indirect pour l'acquisition et la maintenance du disque.

### Le saviez-vous ?

**1 mail de 5 Mo** envoyé à 200 personnes = un **stockage de 1 Go** (1000 Mo), ce qui est exponentiel.

**1 message Teams de 5 Mo** envoyé à 200 personnes = stockage équivalent à **5 Mo**

# Naviguer avec assurance : Notre parcours RGPD

L'infrastructure technique ne garantit pas à elle seule la sécurisation de nos données : l**e management de la sécurité et de l'information est un pilier essentiel pour sensibiliser et outiller les collaborateurs à une gestion responsable des données.**

Nous nous appliquons à traiter les données personnelles en conformité avec les réglementations applicables.

Dans le cadre de nos activités, nous veillons à n'utiliser que le minimum des données nécessaires à la réalisation de nos objectifs et projets. Ces données sont conservées pendant une durée proportionnée aux objectifs que nous nous sommes fixés ou conformément à nos obligations légales.

## Les capitaines de la Conformité

La constitution d'une équipe dédiée RGPD / Cybersécurité interne garantit la protection des données et des outils.

Nos privacy champions au niveau des fonctions Finance, RH, Marketing et DSI, pilotés par un responsable RGPD, sont les relais essentiels de la responsabilisation de tous les collaborateurs aux risques informatiques.

Ils se réunissent tous les trimestres pour évoquer les thématiques RGPD liées à leur métier et reçoivent des Newsletters RGPD mensuelles.

Des points de contrôle RGPD et cybersécurité sont intégrés lors des audits internes pour vérifier le respect des différentes procédures.

## Les 3 lignes de défense (Structure de gouvernance RGPD)

**Cap sur nos formations RGPD**

Nous nous efforçons de cultiver une culture de la conformité RGPD et d'ancrer dans l'esprit de nos collaborateurs une réflexion RGPD afin que le respect des principes de protection des données devienne un réflexe et un automatisme dans leur travail au quotidien.

En mettant l'accent sur un accompagnement continu, nous cherchons à garantir que chaque membre de notre équipe comprend non seulement les exigences du RGPD, mais aussi leur importance dans le maintien de la confiance de nos clients et partenaires, et dans le respect des droits fondamentaux des individus.

Formation au RGPD dans le parcours d'intégration de tout nouvel arrivant.

Formations dédiées aux métiers (DRH, Paie/gestion administrative du personnel, Référent HSE/RH etc...) organisées à fréquences régulières.

Formation semestrielle de l'ensemble des collaborateurs Sensibilisation sous forme de mini séries avec la diffusion d'un épisode chaque mois

Sensibilisation via une communication mensuelle sur une thématique RGPD / cybersécurité : réseaux sociaux, clé USB, informations sensibles ...

## Témoignage de la Responsable RGPD du Groupe BUNZL

« La particularité d'un groupe comme le nôtre réside dans la décentralisation et l'autonomie des différentes entités, l'accent a donc été mis, dés le début, sur la collaboration avec les Privacy Champions (DAF, DRH, DSI, D. Marketing) en leur apportant formation, méthode et outils afin d'assurer une approche intégrée de la protection des données.

Ma plus grande fierté est de voir avec quelle énergie et efficacité les équipes se sont emparées du sujet notamment dans le cadre de leur campagne de destruction des archives papiers !

Nous continuons dans cette voie, la digitalisation, l'utilisation croissante de l'IA et des analyses de data posent des défis en matière de données personnelles qu'il est nécessaire d'appréhender pour garantir une protection efficace. »

# ACTIONS SOCIALES ET CITOYENNES

## Citoyenneté en Action : Les Initiatives Qui Font la Différence

**S'engager dans une politique de solidarité en menant des actions sociales et citoyennes permet de contribuer au développement social, économique et environnemental de l'ensemble de nos territoires.**

Nous apportons un soutien aux initiatives locales et caritatives de nos tissus régionaux et par ce biais nous créons des moments fédérateurs qui rassemblent nos collaborateurs autour d'engagements collectifs et porteurs de valeurs fortes.

12

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

# Actions engagées

## Illustrations des actions au quotidien dans les filiales du Groupe Hedis

Nos collaborateurs sont investis dans de nombreuses causes.

Voici une liste non exhaustive de leurs actions dans leur région :

- La recherche en faveur de la lutte contre le cancer du sein : Octobre rose, Odysséa
- L'inclusion et dépasser les préjugés liés au handicap : Duo Day
- Soutenir la recherche pour les maladies rares :Téléthon
- Actions de mise en visibilité des défibrillateurs cardiaques
- Assistance bénévole aux plus démunis Restos du cœur et Banque Alimentaire
- Soutient l'insertion professionnelle de jeunes en difficulté, les Apprentis d'Auteuil

## Témoignages de nos collaborateurs investis !

### Mission bénévolat au resto du cœur

*Comptable – Ile de France*

*"Depuis 7 ans, je suis bénévole aux restos du cœur ma mission consiste en premier lieu à faire des maraudes dans le but d'apporter des denrées alimentaires aux personnes nécessiteuses tout en leur apportant un contact humain et leur permettre de se sentir moins isolées ainsi que les orienter vers des associations spécifiques en cas de besoin (apprentissage de la langue, gestion administrative…). Au-delà de leur apporter, cette mission m'apporte également beaucoup de satisfaction personnelle sur plusieurs aspects."*

### Membre actif dans une Maison Familiale Rurale

*Assistante Commerciale – Région Ouest*

*"Être membre active de cette association me permet de rencontrer des nouvelles personnes, de comprendre le fonctionnement de l'école. On participe au recrutement des formateurs, ce qui nous permet de créer un lien. Je participe aux portes ouvertes pour accueillir les familles, leur faire visiter l'école et leur partager mon expérience. Exactement ce que j'ai eu lorsque mes enfants ont intégré leur école pour être formés à l'Aide à la personne et à la Mécanique agricole".*

### Sportifs engagés

*Chefs des Ventes – Région Ouest*

*"Cet engagement civique permet de rendre la pareille de ce qu'on nous a donné lorsqu'on était enfant. Cela permet aussi de montrer à nos propres enfants que l'on peut s'impliquer autrement que dans son travail et de s'ouvrir aux autres en rencontrant des personnes qu'on ne croiserait pas dans son cercle proche"*

### Sapeurs-pompier volontaires

*Magasinier - Région Ile de France*

*"Être sapeur-pompier volontaire, c'est s'engager au service des autres faire partie d'un groupe. On met en pratique nos capacités de solidarité, d'altruisme, d'esprit d'équipe et du sens du savoir."*

*Assistant polyvalent d'exploitation – Région Méditerranée*

*"Ayant commencé en 2003 ma mission de sapeur-pompier volontaire, j'ai à présent 21 ans d'exercice et suis gradé au poste de Sergent-Chef au centre de secours de Frontignan(34).*
*Je suis rentré chez les pompiers par passion. Depuis tout petit je les suivait dans mon village dès qu'ils partaient en intervention et de là est apparu ma vocation. Cette mission me permet de venir en aide à autrui, rendre service à la population, défendre les biens et les animaux .*
*Aujourd'hui en tant que sous-officier j'ai la charge supplémentaire de pouvoir commander ainsi que transmettre ma passion aux plus jeunes.*
*Être sapeurs-pompiers volontaire demande beaucoup d'engagement que ce soit niveau professionnel que personnel".*

*Commercial – Région Sud Ouest*

*"Mon engagement chez les pompiers c'est la traduction de l'humilité, du respect et de l'engagement."*

*Commercial – Région Sud Ouest*

*"Venir soutenir des personnes en difficulté était pour moi une évidence et cette mission s'est transformée en passion."*

ACTIONS

- Mise en place d'une convention pompiers volontaires à horizon 2025

- Engagement en faveur de l'insertion des jeunes dans l'emploi : accueil d'au moins une PMSP/filiale, accueil d'au moins un stage par filiale dans le cadre du dispositif du dispositif national #1jeune1solution

# Le mot du Chef d'Orchestre R.S.E

Chers Collaborateurs, Clients et Partenaires,

Voilà bientôt 5 ans que le Groupe Hedis construit sa politique RSE, environnementale et sociétale autour de 3 fondamentaux : l'humain, la sécurité au travail et le respect de notre planète. Ce premier Guide RSE est le reflet de ce qui constitue « l'ADN Hedis ».

Nos équipes travaillent ensemble pour assurer non seulement la performance économique de notre groupe, mais aussi agir pour la réduction des impacts environnementaux et l'amélioration des conditions de travail de nos collaborateurs.

Ces 12 derniers mois, l'implication de chacun a été récompensée par trois certifications :

La certification **ECOVADIS Gold** qui est à ce niveau une reconnaissance de notre engagement à promouvoir des pratiques commerciales durables, à minimiser notre impact environnemental et à favoriser des relations éthiques avec nos parties prenantes. Cela témoigne également de notre engagement à créer un impact positif dans le domaine de l'hygiène professionnelle.

L'obtention de la norme **ISO 45001** qui est une reconnaissance de notre engagement envers l'amélioration continue et notre volonté de fournir des conditions de travail sûres et saines pour tous nos collaborateurs.

**Great Place To Work** est le reflet de notre engagement à offrir un environnement de travail sûr et agréable où notre équipe s'épanouit et prospère. Chez HEDIS nous croyons que des employés heureux sont la clé de notre succès. Cette certification "Great Place to Work" est une preuve de notre culture d'entreprise positive, de notre transparence, et de notre engagement envers nos employés.

Pour écrire ce guide, nous avons sélectionné une partie des nombreuses actions mises dans les 14 filiales régionales Hedis.
C'est une vraie dynamique collective qui s'est enclenchée depuis 2019 et dont nous pouvons être fiers. À présent, il nous faut confirmer la tendance et le faire savoir. Notre profession est en mouvement.

Je veux remercier tous les collaborateurs qui se sont déjà mobilisés et investis dans la démarche RSE. Pour nos clients, nos fournisseurs et toutes nos parties prenantes, notre mobilisation n'en est qu'à ses débuts.

Poursuivons nos efforts dans ce sens ensemble.

Eric Lubin
Directeur Général

# 13 filiales réparties sur le territoire français à votre service

**A.E.D**
725, route des Vernes
74370 PRINGY

aed@sa-aed.fr
Tél. : (+33) 04 50 27 20 07

**B.H.E.**
14, rue Lavoisier
21700 NUIT-SAINT-GEORGES

accueil@sa-bhe.fr
+ (33) 03 80 52 51 42

**BLANC SAS**
Zam bassin de Thau
Route de Sète
34540 Balaruc Les Bains

contact@sas-blanc.com
+ (33) 04 67 51 64 64

Agence
ZA la croisette, 154 rue des Mourvèdre
30126 Saint Laurent Des Arbres

+ (33) 04 66 90 00 24

**DAUGERON**
12 route de Montigny
77690 LA GENEVREYE

daugeron@daugeron.fr
+ (33) 01 64 45 30 30

**FICHOT HYGIENE**
2 rue Réaumur
28000 CHARTRES

contact@fichot-hygiene.fr
+ (33) 02 37 84 18 28

**GAMA 29**
530 Rue Jacqueline Auriol
29490 Guipavas

commercial@gama29.fr
Tél. : 02 98 02 01 09

Agence
Allée du Blosne
ZA la Hallerais
35334 VERN SUR SECIHE
Tél. : 02 99 53 73 73

**ICA HYGIENE**
Rue Nationale
57420 Louvigny

icahygiene@icahygiene.com
+ (33) 03 87 69 75 75

**NICOLAS ENTRETIEN**
257 rue Pierre Pascal Fauvelle
66000 Perpignan

commercial@nicolasentretien.com
+ (33) 04 68 68 30 70

**ORRU**
267 Chemin des Plantades
83130 La Garde

info@orru.fr
+ (33) 04 94 14 71 14

**SOCOLDIS**
34, rue Pierre Martin
62280 Saint Martin Boulogne

il@socoldis.fr
+ (33) 03 21 99 09 99

**SODISCOL**
13, rue des Battants
31142 SAINT-ALBAN Cedex

contact@sodiscol.fr
+ (33) 05 34 27 27 27

**SOPECAL HYGIENE**
840 rue de la ferme Carboué"
40 000 Mont de Marsan

contact@sopecal-hygiene.com
+ (33) 05 58 76 04 84

**COMODIS**
95 rue Col du Rousset
ZA Porte du Vercors
26 300 CHATEAUNEUF SUR ISERE

contact@comodis.eu
Tél. : 04 75 02 77 81

AGENCE DE VENISSIEUX
4 rue de l'Arsenal
Ilôt C
69 200 VENISSIEUX
04 26 78 11 92

AGENCE DE VILLARS
5 chemin de la Goutte
ZA La Goutte
42 390 VILLARS
04 77 94 88 01

AGENCE DE SALAISE
146 rue des Glières
38 150 SALAISE SUR SANNE
04 75 86 28 49

contact@groupe-hedis.com

www.groupe-hedis.com