

ACTUARIS S.A.S

“Le Valvert”

46 bis, chemin du Vieux Moulin

69160 TASSIN

FRANCE

The Global Compact Office

United Nations

Room S-1881

New York, N.Y. 10017

USA

Lyon, le 31 janvier 2013

Objet : Communication sur le progrès 2013

Madame, Monsieur,

Conscients du fait que chaque individu et chaque entreprise ont un rôle essentiel à jouer en matière de développement durable, les membres du Comité de Direction d'ACTUARIS ont souhaité prendre part à cette démarche de façon concrète.

Cet engagement s'est traduit par l'adhésion de notre société au Global Compact des Nations Unies dès le mois de mars 2004. Nous nous attachons depuis lors à défendre et à promouvoir au quotidien ses dix principes fondamentaux et à les faire partager à l'ensemble de nos salariés.

Chaque année nous mettons en œuvre de nouvelles initiatives nous permettant de progresser dans les différents domaines définis par le Global Compact. Nous avons ainsi le plaisir de vous faire part des principales actions menées au cours de l'année écoulée, au travers de notre « Communication sur le progrès 2013 ».

Au nom de notre Comité de Direction et de l'ensemble des collaborateurs d'ACTUARIS, je suis heureux de renouveler notre engagement envers le Global Compact des Nations Unies et vous assure de notre soutien à ses dix principes fondamentaux relatifs aux droits de l'Homme, au droit du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations respectueuses et dévouées.



Pierre ARNAL
Actuaire Associé
Directeur Général



This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

Au cours de l'année écoulée, nous avons poursuivi les engagements déjà initiés dans le cadre du Global Compact et avons également déployé de nouvelles pratiques. Cette nouvelle « Communication sur le Progrès » reprend les grandes lignes de ces initiatives.

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et

2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

La représentation du personnel de l'entreprise par des instances élues :

- **100 % des collaborateurs sont représentés par des délégués du personnel**

Deux délégués sont élus : un pour le collège cadre et un pour le collège non-cadres. Les délégués se réunissent une fois par mois avec la direction générale et la direction des ressources humaines. Ils expriment les souhaits et les idées de l'ensemble des collaborateurs. Les réponses des dirigeants font l'objet d'un compte-rendu écrit diffusé par les délégués à l'ensemble des collaborateurs.

- **Création d'un comité d'entreprise**

Cette nouvelle instance représentative de l'ensemble des salariés sera créée au cours de l'année 2013. Le comité d'entreprise est constitué par la réunion de plusieurs personnes appartenant à l'entreprise, afin d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il a pour mission :

- d'être informé et d'être consulté pour toutes les questions relatives aux intérêts des salariés dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- de gérer les activités sociales et culturelles établies prioritairement au bénéfice des salariés et de leurs familles, selon le budget alloué.

L'employeur devra apporter une contribution financière permettant le fonctionnement du comité d'entreprise.

L'employeur, qui présidera le Comité d'Entreprise, réunira celui-ci au moins une fois tous les 2 mois.

Un affichage officiel d'information a été effectué dans chacun des bureaux lyonnais et parisien.

Le travail à temps partiel

Particulièrement attentive au bien-être de ses salariés, notre entreprise veille à préserver un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Tout est mis en œuvre afin de permettre à chacun d'organiser au mieux sa vie personnelle.

Ainsi plusieurs salariés –hommes et femmes et à tout niveau de la hiérarchie– ont fait le choix de travailler à temps partiel. Cela permet à certains de consacrer davantage de temps à l'éducation de leurs enfants, à d'autres de se rendre disponibles pour continuer à vivre leur passion, par exemple la musique. Cette organisation constitue un réel bénéfice pour tous et n'est pas un frein à la progression de la carrière professionnelle des salariés. En effet, certains managers exercent à temps partiel.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;

4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;

5. L'abolition effective du travail des enfants ; et

6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La formation des collaborateurs

L'effort en matière de formations s'est encore poursuivi au cours de l'année écoulée.

100 % des collaborateurs ont participé à une formation au moins, organisée en interne ou dispensée par un organisme spécialisé. Ces sessions permettent aux salariés de se perfectionner et d'évoluer dans leur métier. Cette année encore plusieurs collaborateurs ont suivi une formation diplômante.

Notre société travaillant de plus en plus avec des pays étrangers, des formations linguistiques spécifiques ont été mises en place pour certains salariés, notamment en anglais, en espagnol ou en italien.

La diversité au cœur de l'entreprise

Comme nous l'expliquions dans notre précédente « Communication sur le Progrès », ACTUARIS s'interdit toute discrimination à l'embauche. Cela se traduit par un brassage à la fois culturel, humain et professionnel. Nous dressons aujourd'hui un bilan rapide de cette diversité :

- 10 **nationalités** différentes sont représentées au sein de notre entreprise
- les **femmes** représentent 51% des collaborateurs et 40 % du Comité de Direction
- les personnes en situation de **handicap** représentent 2% des collaborateurs en 2012 (contre 1% les années précédentes)
- toutes les **tranches d'âge** sont représentées :
 - o nous comptons 8% de collaborateurs « senior » (contre 5 % en 2011).
 - o chaque année nous embauchons des jeunes diplômés en CDI dès la fin de leurs études.

- nous proposons une quinzaine de stages par an à des étudiants issus de différentes formations. Ces stages sont rémunérés et permettent aux plus jeunes de se familiariser avec le monde de l'entreprise. Ils acquièrent de plus une première expérience professionnelle qui facilitera ensuite leur recherche d'emploi.

La pérennité des emplois

Hormis les personnes qui sont embauchées temporairement dans le cadre de contrats de remplacement, tous les collaborateurs sont recrutés en Contrat à Durée Indéterminée. Le taux de salariés en CDI est de 98 %.

L'accompagnement et le suivi de carrière

Pour une gestion des carrières dynamique, motivante et impartiale, nous avons mis en place une grille de compétences. Il s'agit d'un outil de référence permettant de maintenir un standard commun d'évaluation des collaborateurs.

Ce document sert de support au responsable hiérarchique lors des entretiens d'évaluation qui ont lieu deux fois par an : le premier en cours d'année, et le second en fin d'année lors de l'entretien annuel. Véritable guide du parcours professionnel, ce process permet une progression individualisée professionnellement et humainement, selon les aspirations et compétences des collaborateurs. Chacun peut ainsi évoluer de façon parfaitement individualisée selon ses aptitudes et ses souhaits.

Environnement

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

8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et

9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Poursuivre le recyclage des matériaux

Nous avons déjà initié le tri sélectif afin de sensibiliser davantage nos collaborateurs à la valorisation des déchets. Nous avons poursuivi dans ce domaine en respectant un processus permettant de recycler 100% des cartouches d'encre.

Eviter le gaspillage

Afin d'encourager les collaborateurs à limiter l'utilisation de gobelets jetables, la direction a profité de la période des fêtes de fin d'année pour offrir à chaque collaborateur une tasse en porcelaine aux couleurs de l'entreprise, et personnalisée pour chacun. Chaque tasse est unique, les salariés ont été sensibles à la fois à cette attention originale et au fait de contribuer à la diminution des déchets en changeant leurs habitudes. Nous pensons que cette initiative, qui représente un investissement modeste, permettra de **diviser par trois** le nombre de verres en plastique utilisés chaque année.

Economiser les énergies

- Pour venir au bureau
Nous avons favorisé il y a deux ans, au travers d'un challenge, l'utilisation des modes de transport « doux ». Nos collaborateurs poursuivent les efforts initiés à cette occasion et sont de plus en plus nombreux à préférer le co-voiturage ou les déplacements à vélo pour se rendre au bureau. Ainsi nous avons sensiblement réduit les déplacements en voiture.
- Pour optimiser le chauffage
Nous utilisons un système qui cesse de fonctionner systématiquement la nuit et le week-end afin d'économiser l'énergie.
- Pour organiser des réunions
Nous avons systématisé l'utilisation de « Skype » pour les réunions multisites en France comme à l'étranger. Cela nous permet d'une part d'éviter des déplacements supplémentaires et d'autre part de disposer d'une alternative à la salle de visio-conférence qui n'est pas toujours disponible car très fréquemment utilisée.

Affranchir le courrier en « Lettre verte »

Pour acheminer nos courriers non-urgents, nous avons choisi d'utiliser la solution d'affranchissement « Lettre Verte » proposée par La Poste française. Nous avons notamment retenu cette option pour envoyer nos cartes de vœux.

Cette solution permet d'émettre 30% de moins de CO2 que l'envoi en « lettre prioritaire » car le mode de transport utilisé pour ce type de courrier est moins polluant. De plus, l'affranchissement est moins onéreux.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Nous sommes de plus en plus fréquemment interrogés par nos clients, principalement des grandes entreprises, sur notre performance développement durable, ainsi que sur nos pratiques environnementales et sociales.

Afin d'être parfaitement transparents sur les pratiques de notre société et être identifié par nos clients comme un fournisseur responsable, nous avons entrepris une démarche auprès d'Ecovadis. Cet organisme indépendant a créé une plateforme d'accréditation et d'évaluation des fournisseurs en matière de Développement Durable. Cette solution devrait rapidement devenir un standard reconnu, et contribuer à développer des relations de long terme entre acheteurs et fournisseurs.