Communication sur le Progrès - Pacte Mondial des Nations Unies

Décembre 2015

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

optimind.
SAS au capital de 400 950 euros
46 rue la Boétie - 75008 PARIS
Téléphone : 01 48 01 91 66 – Télécopie : 01 48 01 08 82
www.optimindwinter.com

Siret : 418 861969 00099 - Code APE : 7022Z
Identification intracommunautaire : FR 01 418 861 969
Société Générale Paris 30003 03010 00020172635 08

SOMMAIRE

Le mot du Président ---- 3

Quelques mots sur Optimind Winter ---- 3

Notre société ---- *3*

Nos partenariats et engagements ---- *4*

Les références client ---- *4*

Quelques mots sur le Pacte Mondial ---- 4

Présentation ---- *4*

Les 10 principes universels ---- *5*

Nos engagements ---- 6

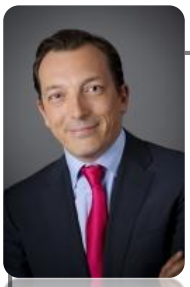
Droits de l'Homme ---- *6*

Conditions de travail ---- *6*

Environnement ---- *9*

Lutte contre la corruption ---- *11*

Le mot du Président



« En 2010, Optimind Winter a choisi d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies et s'est engagé à adopter, soutenir et appliquer, au sein de sa sphère d'influence, des valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'Homme, des conditions de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Ainsi, depuis 5 ans, notre société s'efforce au quotidien de prendre en compte les 10 principes universellement reconnus du Pacte Mondial dans son activité, sa stratégie et son processus de prise de décisions. De plus, afin de partager notre conviction relative à l'importance du respect de bonnes pratiques pour contribuer à un marché plus stable, plus équitable et plus ouvert, nous communiquons régulièrement sur les actions que nous mettons en place, notamment auprès de nos parties prenantes (clients, fournisseurs, prestataires, etc.) pour les inviter à s'engager dans cette initiative volontaire.

Cette année encore, au nom d'Optimind Winter et de l'ensemble de ses collaborateurs, nous confirmons le renouvellement de notre soutien au Pacte Mondial des Nations Unies et notre engagement à en respecter les dix principes fondamentaux et à en promouvoir les valeurs. »

Christophe EBERLE
Président d'Optimind Winter

Quelques mots sur Optimind Winter

Notre société

- Interlocuteur de référence pour les assureurs, mutuelles, administrations, banques et grandes entreprises qui souhaitent un partenaire métier les accompagnant dans leurs projets
- 180 collaborateurs dont 70 actuaires diplômés membres de l'Institut des actuaires
- Valeurs : expertise, méthode, intégrité, engagement, pragmatisme, innovation, anticipation et disponibilité
- L'offre Optimind Winter s'organise autour des métiers suivants :

Première société de référence en actuariat conseil et gestion des risques

27M€	30 ans	180
CA 2014	D'expérience	Collaborateurs

Nos partenariats et engagements

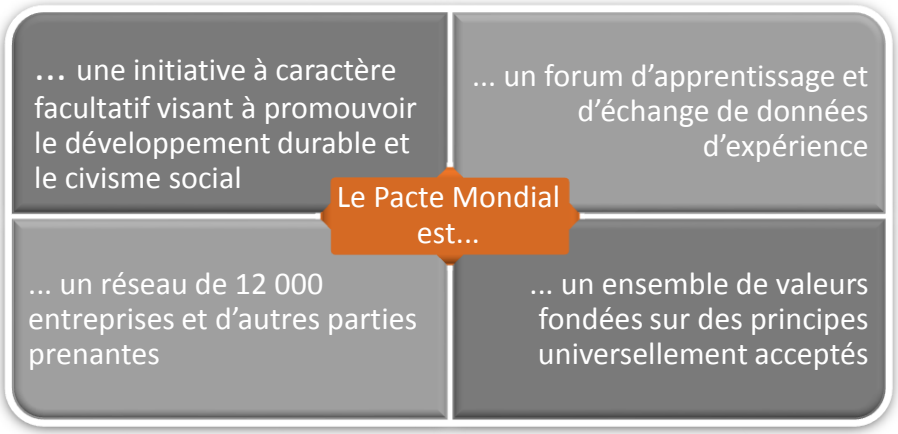
- Relais français du réseau EURACS, European Actuarial & Consultancy Services
- Adhérant au Pacte Mondial, Optimind Winter est engagée et respecte les 10 principes universellement reconnus sur les droits de l'homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Les références client

- Accompagnement des directions générales, financières et des ressources humaines sur les thèmes : Prévoyance, Santé, Retraite, Epargne Salariale et Passifs Sociaux IAS 19

Quelques mots sur le Pacte Mondial

Présentation



Le Pacte Mondial a été lancé en 2000 pour répondre à un double objectif :

- Inciter les entreprises dans le monde entier à conduire leurs activités en respectant les 10 principes présentés ci-dessous
- Mobiliser l'action à l'appui des grands objectifs des Nations Unies, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement.

Les 10 principes universels

Droits de l'Homme

Les entreprises sont invitées :

1. à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
2. à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Conditions de travail

Les entreprises sont invitées :

3. à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
5. à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
6. à contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

Les entreprises sont invitées :

7. à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement ;
8. à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

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.

Nos engagements

Droits de l'Homme

Optimind Winter s'engage à appliquer les lois, conventions et règlements en vigueur dans les pays où nous sommes implantés soit en France et au Portugal à ce jour. Nous respectons les principes de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme et de l'Organisation Internationale du Travail.

Thèmes	Description de la politique	Exemples concrets
Egalité de traitement	· **Lutter** au quotidien contre les **discriminations** · Assurer à l'ensemble de nos collaborateurs une **égalité** de traitement, que ce soit en matière de rémunération, conditions de travail, d'accès à la formation etc. · **Respecter** leur liberté de pensée, d'expression et d'opinion	· Action de remise à niveau sur le poste de travail et les dossiers lors d'un retour de congé maternité ou parental · Critères d'évaluation **objectifs** et définis par une grille pour l'attribution des promotions (changement de statut, augmentation, …)
Equilibre entre vie privée et vie professionnelle	· Mise en place **d'actions** pour que chaque collaborateur puisse trouver le meilleur **équilibre** entre activité professionnelle et responsabilité familiale et faire en sorte qu'être **parent** ne soit pas un obstacle à une vie professionnelle active et épanouie	· **Aménagement** des horaires · Mise en place des **temps partiels choisis** · Accès à des places en crèche d'entreprise · Possibilité d'utiliser un jour de RTT entreprise pour une absence liée à un enfant malade

Mesure de nos actions :

Les effets de nos actions sont difficilement mesurables, cependant ils sont appréciables au quotidien et contribue à la qualité des relations entre les collaborateurs quels que soient les liens hiérarchiques qui les lient et à l'ambiance conviviale qui règne dans la société. De plus, nous pouvons noter qu'aucun rapport ou jugement de violation des droits de l'Homme n'a été établi.

Conditions de travail

Dans notre société, nous avons coutume de dire :

« Chez Optimind Winter, tout est RH ! »

Parce que nos collaborateurs sont notre valeur ajoutée (société de conseil), nous avons placé la gestion des carrières au cœur du système. Outre, le respect des normes de travail, nous nous attachons à faire du volet social un axe prioritaire de notre stratégie.
Tout en luttant au quotidien contre les discriminations de toute sorte, nous donnons à chacun la possibilité d'être accompagné, d'acquérir des méthodes, un savoir-faire, un savoir-être et d'évoluer au fil des années dans un cadre permettant de faire preuve d'initiative.

Représentation des collaborateurs

Description de la politique	Mesure de l'action
· Représentation des collaborateurs d'Optimind Winter par une **délégation unique du personnel** qui est conviée au minimum une fois par mois à une réunion avec la Direction : Les dernières élections professionnelles ont eu lieu en novembre 2014. A tout moment, les salariés ont la possibilité de transmettre des questions, suggestions à leurs représentants qui évoqueront le sujet en réunion. De plus, régulièrement des **enquêtes d'opinion** sont effectuées auprès des collaborateurs (ex : mise en place de chèques emploi service). · Désignation d'un **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail** (CHSCT) ayant pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité de tous les collaborateurs et d'améliorer leurs conditions de travail au quotidien	· **100%** des collaborateurs représentés par des délégations uniques du personnel · Mesures **concrètes** mises en place suite à des demandes des collaborateurs (ex : adaptation des diners conférence aux régimes alimentaires)

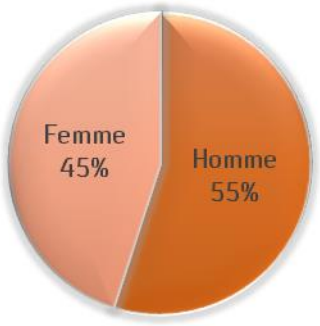
Bien-être des collaborateurs

Description de la politique	Mesure de l'action
Dans le cadre d'une amélioration continue des conditions de travail de ses collaborateurs : · Mise à disposition une **salle de sport** accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour favoriser le bien-être des salariés · Organisation annuelle d'un **séminaire d'entreprise/d'équipe** et d'une **soirée de Noël** pour favoriser la cohésion d'équipe et contribuer à une ambiance conviviale et un climat serein dans la société · Organisation d'un **Welcome Time** pour accueillir les nouveaux collaborateurs et les accompagner tout au long de leur intégration.	· Effets ne pouvant pas facilement être mesurés · Forts **taux de participation** au séminaire et à la soirée de Noël qui montrent la volonté des collaborateurs de **s'investir** dans la vie de l'entreprise et prouvent qu'ils s'y sentent bien

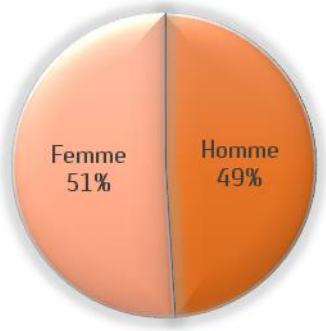
Recrutement non discriminatoire

Description de la politique	Mesure de l'action
En matière de recrutement, **l'équilibre entre les hommes et les femmes** est en permanence recherché · **Aucune discrimination** à l'embauche, égalité entre les sexes, critères de recrutement objectifs · Notre engagement : la proportion de candidat(e)s recruté(e)s doit être le reflet de la **diversité** et de la **mixité** des candidatures proposées	· Caractéristiques de notre **secteur d'activité** qui est plutôt un univers masculin · Répartition de notre effectif : **51% de femmes et 49% d'hommes**

Répartition Hommes/femmes
au 1er décembre 2014



Répartition Hommes/femmes
au 1er décembre 2015



Egalité d'accès à la formation

Description de la politique	Mesure de l'action
· Optimind Winter s'engage à ce que la **proportion de femmes** ayant accès à une formation reste au moins équivalente à la proportion d'hommes · Accès équitable à la formation, critères de sélection objectifs	· A ce stade en 2015, sur la cinquantaine de personnes ayant suivi une formation, **35%** étaient des femmes

Engagement pour la Parentalité

Description de la politique	Mesure de l'action
Afin de permettre à ses collaborateurs de **concilier** au mieux leur vie de parent avec leur carrière professionnelle, Optimind Winter a mis en place différents dispositifs : · **Signataire de la charte de la parentalité**[1] depuis 2010 : volonté de faire en sorte qu'être parent ne soit pas un obstacle à une vie professionnelle épanouie et réussie · **Partenariat** avec la société **«Ma place en crèche»** qui recherche à la place des futurs parents des berceaux disponibles proches de leur lieu de résidence avec des tarifs préférentiels	· Plus d'une **douzaine de naissances** au cours des 12 derniers mois pour un effectif moyen de 160 collaborateurs · **7** collaborateurs bénéficient du partenariat pour faire garder leur enfant et de **nouvelles demandes** de futurs parents sont en cours d'étude

[1] Pour plus d'informations, sur cette charte : www.observatoire-parentalite.com

Action en faveur des travailleurs handicapés

Description de la politique	Mesure de l'action
Afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés : · Sous-traitance d'actions à des **entreprises adaptées** (EA) ou à des **établissements ou services d'aide par le travail** (ESAT) · Etude d'un **projet de partenariat** à long terme avec un ESAT pour la mise en place d'une **conciergerie** d'entreprise	· **Maintien du partenariat** avec Handirect pour l'envoi de publipostages qui dure depuis de nombreuses années

Environnement

Conscient de l'importance de préserver un environnement sain et de limiter son impact environnemental, Optimind Winter agit et cherche à adopter au quotidien une attitude responsable en améliorant en continu sa politique de développement durable.

Recyclage des déchets

Description de la politique	Mesure de l'action
· Mise en place d'un **partenariat** depuis plus de 4 ans avec Greenwishes, société de **tri**, **collecte** et de **recyclage** des déchets d'entreprises tertiaires. · **Equipement** des locaux avec des poubelles écologiques permettant le tri des déchets tels que les bouteilles plastiques, papiers, cartons, cannettes, cartouches d'encre, piles, ampoules, etc. · **Sensibilisation** des collaborateurs à l'importance du tri via une note d'informations remise à chaque nouvel arrivant	· **Economie** de matière première et **préservation** des ressources naturelles de notre planète · **Réduction** du volume et du poids de nos poubelles · **Limitation** des risques de pollution de l'air et des sols · **Données chiffrées** (cf tableaux ci-dessous)

Les résultats de cette action en quelques chiffres :

- **60%** de nos fournitures administratives sont recyclables.

-**100%** de nos cartouches d'encre, des piles et des ampoules usagées dans le cadre de notre activité sont aujourd'hui recyclées.

- Entre novembre 2014 et octobre 2015, le recyclage de nos déchets a permis d'obtenir les résultats présentés dans le tableau ci-dessous

Déchets	Poids recyclé (de nov. 2014 à oct. 2015)	Evolution par rapport aux 12 mois précédents	Equivalence en nombre de produits finis
Papiers de bureau	601 kg	-36%*	195 ramettes
Cartons	289.9 kg	+32%	629 cartons
Bouteilles en plastique	25.8 kg	-0.13%*	654 bouteilles de 150 cl

* Ces diminutions s'expliquent par la baisse de la consommation de papiers et de bouteilles en plastique dû à la dématérialisation et aux libre accès aux fontaines d'eau

- Sur cette même période, grâce aux produits recyclés, nous avons économisé :
  - 6.67 MWh d'énergie, soit 8 mois de consommation d'un habitant
  - 32.69 m^3 d'eau, soit 7 mois de consommation d'un habitant
  - 0.32 tonne équivalent CO_2 de CO_2 soit 1 305 km en petite citadine
  - 1.611 tonnes de bois.

Dématérialisation

Description de la politique	Mesure de l'action
Pour limiter notre impact environnemental, nous nous efforçons de limiter les impressions et l'utilisation de documents papier : · **Gestionnaire d'activité** développé en interne pour gérer en ligne les suivis d'activité de nos collaborateurs, les demandes de congés, les réservations d'équipement, etc. · **Envoi de vœux électroniques** à nos contacts pour la 4ème année consécutive à la place des traditionnels courriers · **Diffusion** de nos dossiers techniques et diverses publications exclusivement par **mail** ou par **téléchargement** sur notre site Internet · **Accès aux informations** relatives à Optimind Winter via une **application** consultable sur des Ipads mis à la disposition des visiteurs et sur notre site Internet lors de forums ou d'évènements professionnels : plus de distribution et d'impression de plaquettes papier · **Renouvellement** de notre parc d'imprimantes équipées de la technologie **PaperCut**, logiciel de gestion permettant de suivre le nombre d'impressions et d'en contrôler le coût: système d'identification par badge pour libérer les impressions · **Projet** en cours d'étude sur **l'envoi des fiches de paie par mail** et non plus par courrier postal	· **Limitation** et **diminution** de notre consommation de **papier** · **Préservation** des ressources naturelles de notre planète · **Données chiffrées** (cf éléments ci-dessous)

Ne plus éditer nos dossiers techniques et nos publications en version papier signifie l'économie d"impression de :

- 6 000 exemplaires de dossiers techniques et des enveloppes utilisées pour l'envoi postal, chaque trimestre

- 1 000 exemplaires de la lettre et des enveloppes utilisées pour l'envoi postal, chaque semestre

Déplacements responsables

Description de la politique	Mesure de l'action
· **Remplacement** des voitures traditionnelles utilisées par les collaborateurs par des **voitures électriques ou hybrides** · **Privilégier** au maximum les **transports en commun** dans le cadre des déplacements ponctuels et quotidiens (domicile – bureau)	· **Diminution** des émissions de CO_2 · **Limitation** de l'impact environnemental de nos déplacements

Lutte contre la corruption

Comme le traduit l'intégrité, valeur clef d'Optimind Winter, la société s'engage à son niveau dans la lutte contre la corruption et s'oppose à toute pratique illégale (pot-de-vin, extorsion de fonds). De plus, par son activité de gestion des risques (exemples : lutte anti-blanchiment, financement du terrorisme), elle est directement sensibilisée à ces problématiques.

Thèmes	Description de la politique	Exemples concrets
Rôles et responsabilités	· Définition précise des **rôles** et des **responsabilités** de chacun permettant la mise en place d'un système de **contrôle interne** pour détecter tout acte de corruption	· Rédaction d'un document sur l'**organisation interne** remis à chaque nouvel arrivant · Existence de différentes **chartes** signées par nos collaborateurs (ex : charte du consultant, charte de la practice)
Clause sur la lutte contre la corruption	· Réflexion sur l'intégration d'une **clause** spécifique relative à la lutte contre la corruption dans nos **contrats** commerciaux	· **Principe de non-sollicitation** du personnel figurant à l'article 10 de nos contrats cadres de prestations de services

Sélection des partenaires	· **Sélection des partenaires** (clients, fournisseurs) en privilégiant ceux engagés dans la lutte contre la corruption	· **Sensibilisation** à ces problématiques au quotidien via notre activité de conseil en gestion des risques

Mesure de nos actions :

Les effets de nos actions sont difficilement mesurables.
Des axes de progrès pour l'année prochaine pourraient être de développer notre politique sur ce sujet (exemples : sensibilisation des collaborateurs, questionnaires pour la sélection des fournisseurs, etc.) et de mettre en place l'envoi des fiches de paies en version électronique.
Cette année encore, aucun acte de corruption n'a été rapporté.